

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BANK
PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR CABANG DR SOETOMO SURABAYA**

Matthew Rollenz Sabella¹⁾, Handy Aribowo²⁾
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, Surabaya

| | | |
|---|-----------------------|------------------------|
| Correspondence | | |
| Email: matthewrollenz@gmail.com | No. Telp: | |
| Submitted: 3 Juli 2024 | Accepted: 8 Juli 2024 | Published: 9 Juli 2024 |

ABSTRAK

Penelitian ini ingin mengetahui secara lebih lanjut “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR CABANG DR SOETOMO SURABAYA”. Keputusan bekerja pada Bank Jatim cabang Dr Soetomo Surabaya belum sepenuhnya optimal, yang dapat dilihat dari produktivitas kerja yang mengalami gelombang naik turun. Hal ini diakibatkan oleh belum optimalnya Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional, dan Produktivitas Kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya pada Bank Jatim cabang Dr Soetomo Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional, dan Produktivitas Kerja karyawan terhadap pekerjaan pada Bank Jatim cabang Dr Soetomo Surabaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan melakukan penyebaran angket melalui kuisisioner untuk mengolah data mengenai Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional, dan Produktivitas Kerja. Data sekunder diperoleh dari kepustakaan, buku, jurnal ilmiah, skripsi, dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel *independent* atau bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan Transaksional (X2), Produktivitas Kerja (X3). Sedangkan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Jatim cabang Dr Soetomo Surabaya (Y1).

Kata kunci: pengaruh, motivasi, kepemimpinan, transaksional, karyawan

ABSTRACT

This study wants to know more “THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR DR SOETOMO SURABAYA BRANCH.” The decision to work at Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya branch has not been fully optimal, which can be seen from the work productivity that has experienced ups and downs. This is due to the lack of optimal Work Motivation, Transactional Leadership, and Work Productivity of employees in doing their work at Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya branch. This study aims to determine the influence of variables of Work Motivation, Transactional Leadership, and Work Productivity of employees on work at Bank Jatim branch Dr. Soetomo Surabaya. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires through questionnaires to process data on Work Motivation, Transactional Leadership, and Work Productivity. Secondary data are obtained from literature, books, scientific journals, theses, and other data sources related to research. This research uses quantitative methods. The independent variables used in this research are Work Motivation (X1), Transactional Leadership (X2), Work Productivity (X3). Meanwhile, the dependent variable in this research is Employee Work Productivity at Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya branch (Y1).

Key words: influence, motivation, leadership, transactional, employees

PENDAHULUAN

Dunia perbankan telah menghadapi transformasi digital yang cepat dalam beberapa tahun terakhir, dengan teknologi yang memengaruhi hampir setiap aspek operasi. Salah satu area yang paling terpengaruh adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Digitalisasi telah menghadirkan tantangan yang unik bagi departemen SDM di bank-bank di seluruh dunia. Dalam menghadapi tantangan digitalisasi manajemen SDM di dunia perbankan, penting bagi

bank untuk mengadopsi pendekatan yang proaktif dan holistik. Bank dapat dengan mudah mengelola data karyawan, menyusun jadwal, melacak kinerja, merencanakan pengembangan karir, semuanya dalam satu tempat yang terpusat, ini membantu meningkatkan keterampilan teknologi karyawan, mempersiapkan mereka untuk perubahan, dan memperkuat pondasi SDM yang tangguh. Dalam dunia kerja terutama salah satunya pegawai atau karyawan bank harus memiliki semangat dalam bekerja. Semangat inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan sebuah kinerja perusahaan atau instansi. Semangat yang dimiliki oleh karyawan tersebut dapat diartikan sebagai motivasi dalam bekerja (motivasi kerja). Motivasi kerja juga merupakan suatu proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014 dalam Kurnia, Widodo, & Diana, 2022).

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, motivasi dapat berasal dari sumber internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik). Oleh karena itu setidaknya ada dua jenis motivasi yang berbeda (Afandi, 2018). Motivasi terbagi menjadi dua jenis, seperti:

Motivasi Dalam Diri :

a.) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri

Konsep persepsi seseorang mengenai diri sendiri merupakan pandangan dan perasaan individu tentang dirinya sendiri dan sebagai pribadi yang orang lain harapkan.

b.) Harga diri

Harga diri merupakan kehormatan bagi setiap manusia, dalam bekerja misalnya harga diri seorang yang bekerja yaitu mendapatkan upah yang layak salah satunya.

c.) Harapan pribadi

Harapan yang muncul ketika bekerja di suatu perusahaan ini adalah untuk mencapai tujuan yang biasanya adalah jenjang karir.

d.) Kebutuhan

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

e.) Keinginan

Ketika seseorang bekerja di bidang yang diinginkannya, ia akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat.

Motivasi Luar Diri :

a.) Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan menjadi dorongan seseorang untuk bekerja dan dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan.

b.) Kelompok kerja di mana seseorang bergabung

Rekan kerja atau kelompok kerja yang menyenangkan tentu bisa membuat tempat kerja menjadi nyaman dan menyenangkan.

c.) Situasi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

d.) Gaji.

Ketika karyawan menerima gaji yang memadai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan.

Kepemimpinan terdiri dari berbagai jenis, salah satunya adalah kepemimpinan transaksional. Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki alat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka dan mengikat kepuasan kerja dengan evaluasi kinerja, misalnya, kepemimpinan transaksional membantu bisnis mencapai tujuan mereka lebih cepat. Kepemimpinan transaksional lebih cocok untuk para pemimpin yang menempatkan penekanan

kuat pada penghargaan bawahan mereka, mengelola pekerjaan mereka, dan membimbing mereka menuju tujuan yang telah ditetapkan untuk menentukan peran dan persyaratan pekerjaan. (Wibowo, 2014). Kepemimpinan transaksional memiliki beberapa karakteristik, yaitu :

- a.) Penghargaan Kontingen
Karakteristik ini bermanifestasi sebagai hadiah dari pimpinan untuk menyelesaikan tugas, seperti uang tambahan, tunjangan, atau ruang kerja yang lebih baik.
- b.) Manajemen Berdasarkan Pengecualian Aktif
Karakteristik ini menekankan fungsi manajemen sebagai kontrol.
- c.) Manajemen Berdasarkan Pengecualian Pasif
Karakteristik ini menjelaskan campur tangan pemimpin hanya dilakukan apabila standar tidak dicapai.
- d.) Apa Adanya
Karakteristik ini menunjukkan pemimpin yang cenderung melepaskan tanggung jawab dan menghindari membuat keputusan.

Produktivitas kerja juga dapat didefinisikan sebagai urutan tindakan terorganisir untuk menyelidiki potensi yang ada dalam suatu individu. Hal ini dikarenakan produktivitas kerja merupakan sesuatu yang berpotensi untuk ditemukan. (Azis, 2016). Produktivitas kerja adalah hasil atau produk nyata yang dihasilkan oleh seseorang atau tim dalam jangka waktu tertentu selama proses kerja. (Yuniarsih & Suwatno, 2016). Produktivitas kerja juga merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh Perusahaan” (Sutedjo & Mangkunegara, 2018). Indikatornya antara lain:

- a.) Kuantitas Pekerjaan
Ini merupakan hasil yang dicapai oleh sejumlah karyawan tertentu menggunakan perbandingan standar yang ditetapkan atau dipilih oleh perusahaan.
- b.) Kualitas Pekerjaan
Dalam hal ini, mengukur kemampuan teknis pekerja dalam kaitannya dengan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c.) Ketepatan Waktu
Dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output dan mengoptimalkan jumlah waktu yang tersedia untuk kegiatan lain, itu adalah tingkat di mana suatu kegiatan selesai pada awal periode yang ditentukan.

Berdasarkan paparan masalah keterkaitan dua variabel maka penulisan ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Dr Soetomo Surabaya. Manfaat dari penulisan ini adalah untuk mempelajari bagaimana teori perguruan tinggi diterapkan pada situasi dunia nyata, khususnya pada dampak kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan lebih banyak literatur dan informasi bagi individu yang membutuhkan, serta berfungsi sebagai sumber informasi yang berharga untuk penelitian masa depan yang serupa. Hipotesis untuk penulisan ini yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional berpengaruh pada produktivitas kerja pada karyawan PT Bank Jatim Cabang Dr Soetomo Surabaya.

METODE

Penulisan ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel bebas (X1) yang diukur adalah Motivasi Kerja, kemudian variabel bebas (X2) yang diukur adalah Kepemimpinan Transaksional dan variabel terikat (Y1) yang diukur adalah Produktivitas Kerja. Teknik

pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Pada penulisan ini, populasi penelitian berjumlah 115 orang yang berusia 20-50 tahun keatas dan bekerja sebagai karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Dr Soetomo Surabaya.

Teknik pengambilan data yang digunakan peneliti adalah data primer. Kuesioner yang diberikan kepada 115 responden di Surabaya memberikan data primer. Skala Likert digunakan dalam kuesioner untuk menunjukkan tingkat respon responden. Skala Likert digunakan untuk mengumpulkan atau memastikan sudut pandang, sikap, dan kesan pada topik studi.

Teknik analisa data pada penelitian ini mencari tahu hubungan antara tiga variabel sehingga dapat menggunakan persamaan korelasi momen produk dari Pearson. Momen produk digunakan untuk penelitian ini karena setiap sistem penelitian menghasilkan skor interval dan menghasilkan koefisien korelasi ketiga variabel. Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pada ketiga variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan transaksional dan produktivitas kerja. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product moment dari Pearson dengan program software SPSS Versi 26.0 for Windows.

HASIL PENULISAN

Pada penulisan ini, jumlah data yang diolah didapatkan dari 115 subjek. Hasil yang didapatkan berasal dari para karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Dr Soetomo. Penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji SEM pada penelitian ini.

Uji validitas dilakukan untuk memfasilitasi penentuan peneliti tentang validitas item sebelum diukur melalui metode pearson correlation dan dilihat dari nilai signifikansi <0.05 maka item dinyatakan valid, dan jika nilai >0.05 maka item dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2014). Hasil uji validitas yang didapatkan dari penelitian ini adalah nilai semua indikator menunjukkan hasil yang valid. Hal ini didukung dengan semua indikator menunjukkan nilai validitas <0.05 .

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui dan memahami konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisisioner. Uji validitas diikuti oleh uji reliabilitas, dengan perbedaan adalah bahwa hanya data valid yang dimasukkan. Nilai signifikansi Cronbach's Alpha $>0,6$ digunakan untuk mengukur reliabilitas (Priyatno, 2014). Hasil uji reliabilitas yang didapatkan dari penelitian ini adalah nilai semua indikator menunjukkan hasil yang reliabel. Hal ini didukung dengan semua indikator menunjukkan nilai reliabilitas >0.6 .

Uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) digunakan untuk menguji unidimensional, validitas dan reabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diukur langsung. Serta membuktikan apakah indikator-indikator tersebut konsisten berada pada konstruk tersebut. Hasil dari uji CFA terhadap variabel motivasi kerja, kepemimpinan transaksional, dan produktivitas kerja membuktikan semua modelnya fit dikarenakan memiliki P value $<0,05$.

Uji SEM (Structural Equation Model) dilakukan setelah uji validitas, reliabilitas, dan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dilakukan. Hasil dari uji SEM ini membuktikan bahwa variabel (X1) dan variabel (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y1) dikarenakan memiliki P value $>0,05$.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja dari sudut pandang karyawan Bank Jatim Dr Soetomo Surabaya, dimana sesungguhnya karyawan yang sudah lama bekerja di Bank Jatim Dr Soetomo Surabaya kurang begitu setuju jika motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka, karena sebagian besar karyawan Bank Jatim Dr Soetomo Surabaya sudah lama menjadi

karyawan tetap sehingga mereka tidak merasa bahwa produktivitas kerja mereka dipengaruhi oleh motivasi kerja dari tiap karyawan.

Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja dari sudut pandang karyawan Bank Jatim Dr Soetomo Surabaya, dimana karyawan yang sudah lama bekerja di Bank Jatim Dr Soetomo Surabaya kurang begitu setuju jika mendapatkan pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transaksional dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka, karena sebagian besar karyawan Bank Jatim Dr Soetomo Surabaya sudah sering berganti pemimpin yang menerapkan Kepemimpinan Transaksional pada tempat mereka bekerja.

Karyawan Bank Jatim cabang Dr. Soetomo Surabaya sepakat bahwa kedua variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kepemimpinan transaksional (X2) tidak mempengaruhi produktivitas kerja (Y1), temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional tidak berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut secara bersamaan. Temuan ini berdasarkan tanggapan terhadap kuesioner yang saya berikan kepada responden yang bekerja di Bank Jatim cabang Dr. Soetomo.

SIMPULAN

Variabel motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja dikarenakan karyawan Bank Jatim Cabang Dr Soetomo Surabaya sepakat bahwa 2 (dua) Variabel diatas tidak memengaruhi Produktivitas Kerja mereka, hal tersebut berdasarkan hasil kuisisioner yang sudah saya bagikan ke para responden yang dimana mereka adalah para karyawan dari Bank Jatim Cabang Dr Soetomo Surabaya itu sendiri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada faktor yang menyebabkan meningkatnya atau menurunnya produktivitas kerja karyawan Bank Jatim cabang Dr Soetomo Surabaya. Jadi, motivasi kerja dan kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Jatim cabang Dr Soetomo Surabaya.

PUSTAKA ACUAN

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Apriliani, C. (2022). Pengaruh Metode Scramble Terhadap Kemampuan Membaca Permulaan Huruf Braille Pada Siswa Tunanetra Di SDLB SLB Negeri A Pajajaran Kota Bandung. *repository.upi.edu*, 1-23.
- Azis. (2016). *Pengantar Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Sibuku.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3*, 1-9.
- Gamal Thabroni. (2021, Februari 14). *Instrumen Penelitian: Pengertian, Kriteria & Jenis (Penjelasan Lengkap)*. Retrieved from Serupa.id: <https://serupa.id/instrumen-penelitian/>
- Handayani, & Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trusmedia Grafika.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1-8.
- Kantor Kita. (2022, Juni 17). *5 Alasan Karyawan Memilih Resign?* Retrieved from Kantor Kita: <https://www.kantorkita.co.id/blog/5-alasan-karyawan-memilih-resign/>
- Kurnia, E. H., Widodo, H. P., & Diana, Z. (2022). Pengaruh Motivasi. *Jurnal Jumma*45, 1-7.
- Muhammad Galih Ramadhan. (2022, Mei 26). *BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Hipotesis*. Retrieved from Elibrary Unikom: https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1869/8/UNIKOM_MUHAMMAD%20GALIH%20RAMADHANY_BAB%20II.pdf

- Pratama, E. (2022, Februari 08). *Pemahaman Jurnalis Kumparan*. Retrieved from UMN Knowledge Center: https://kc.umn.ac.id/id/eprint/22208/5/BAB_III.pdf
- ruangjurnal. (2021). *Variabel Bebas dan Terikat dalam Penelitian: Pengertian, Perbedaan, dan Contoh Penerapannya*. Retrieved from ruangjurnal.com: <https://ruangjurnal.com/variabel-bebas-dan-terikat-dalam-penelitian-pengertian-perbedaan-dan-contoh-penerapannya/>
- Sari, I. M. (2024, Maret 20). *77 Persen Karyawan Alami Stres Karena Atasan Menyebabkan, Hasil Sebuah Penelitian, Begini Cara Mengatasinya*. Retrieved from Linggaupos: <https://linggaupos.disway.id/amp/661340/77-persen-karyawan-alami-stres-karena-atasan-menyebabkan-hasil-sebuah-penelitian-begini-cara-mengatasinya>
- Siyoto, Sandu, & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *JIEMAR*, 1-2.
- Susanto, N., Suryani, N. L., Syatoto, I., & Darmadi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Informasi Bermutu Kebon Jeruk Jakarta Barat. *Scientific Journal Of Reflection*, 1-7.
- Syafnidawaty. (2020, November 08). *Data Primer*. Retrieved from Universitas Raharja: <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/>
- Syafnidawaty. (2020, November 08). *Data Sekunder*. Retrieved from Universitas Raharja: <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-sekunder/#:~:text=Data%20Sekunder%20menurut%20Sugiyono%20%282016%3A%202225%29%20data%20sekunder,yang%20berfungsi%20melengkapi%20data%20yang%20diperlukan%20data%20primer.>
- Tabun, M. A., Putri, M. W., Tulus, S., & Temaluru, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di PT Persada Sejati Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 77-94.
- Universitas Ciputra. (2017). *Bab 3 Metode Penelitian*. Retrieved from dspace.uc.ac.id: <https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/1516/Bab%203.pdf?sequence=16>
- Winardi. (2018). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yunuarsih, & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.