

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BANK SINARMAS SYARIAH  
CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh  
**ARDI REFRIYANSA**  
**01011181520038**  
**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BANK SINARMAS SYARIAH CABANG PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Ardi Refriyansa  
NIM : 01011181520038  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia

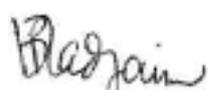
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan:

Dosen Pembimbing

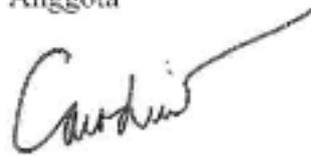
Ketua

Tanggal: 11-1-2020

  
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D  
NIP. 195307071979032001

Anggota

Tanggal: 23-12-2019

  
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
NIP. 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BANK SINARMAS SYARIAH CABANG PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Ardi Refriyansa

NIM : 01011181520038

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Alam

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 5 Juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 10 Juni 2020

Ketua,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D

NIP. 195307071979032001

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP. 198104022008011013

Anggota,



Dr. Agustina Hanafi, MBA

NIP. 195708291984032003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ardi Refriyansa  
NIM : 01011181520038  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Alam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BANK SINARMAS SYARIAH CABANG  
PALEMBANG**

Pembimbing

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D  
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 5 Juni 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesajaraan.

Indralaya, 25 Juli 2020

Pembuat Pernyataan,



Ardi Refriyansa  
NIM. 01011181520038

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad Saw. semoga kita bisa menteladani setiap teladan yang telah diberikan dan dipertemukan dengan beliau di Syurga-Nya kelak.

Penulisan skripsi ini mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sinarmas Syariah Cabang Palembang”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya untuk memperoleh gelar Strata 1 (S-1) Ekonomi Manajemen.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat menghasilkan kebermanfaatan, terkhusus di kalangan civitas akademika Fakultas Ekonomi. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini. Semoga Allah membalas kalian dengan sebaik-baiknya kebaikan.

Indralaya, 25 Juli 2020

Penulis,



Ardi Refriyansa

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain kepada:

1. Penulis menghaturkan rasa syukur yang tiada hentinya kepada Allah SWT, karena atas nikmat-nikmat yang Ia berikan penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan.
2. Kepada orang tua terkhusus telah tiada henti mendo'akan kebaikan untuk penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, SE.,ME. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Ibu Isnri Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Kepada ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A.,Ph. D selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini serta memberikan motivasi-motivasi terbaiknya agar penulis dapat menyelesaikan skripsinya.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
9. Kepada Kak Helmi, Mbak Ambar dan deri selaku admin Jurusan Manajemen yang telah sangat membantu penulis proses administrasi.

10. Kepada keluarga besar DPM KM Unsri yang telah memberikan tempat baru, ilmu baru dan pemahaman baru terkait kehidupan bagi penulis.
11. Kepada saudara-saudara yang Allah pertemukan kita di lingkaran kebaikan yang senantiasa penulis merasa nyaman didalamnya
12. Kepada sahabat-sahabat penulis yang senantiasa menjadi *support system* bagi penulis dalam mengarungi kehidupan, sungguh biarlah nama kalian menjadi rahasia (tidak disebutkan dalam lembaran ini). Biarlah do'a yang menjadi tempat tautan kita dan Allah menjadi tempat untuk mengadu bahwa sungguh penulis mencintai kalian karena Allah.
13. Kepada guru-guru penulis dalam mengarungi kehidupan kampus ini, bapak Mudji, Bapak Eko, Kak Erwin, kak Jevri, kak Arif, kak kiki, kak Kahpi, Kak Agung, kak Anwar, kak Hamid, kak Adi, kak Ali dan kk Taufik. Semoga Ilmu-ilmu yang diberikan kepada penulis dapat menjadi amal jariah bagi kalian.
14. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi

Penulis,



Ardi Refriyansa

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SINARMAS SYARIAH CABANG PALEMBANG**

**Oleh:**

**Ardi Refriyansa**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja karyawan Bank Sinarmas syariah cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada Bank Sinarmas Syariah cabang Palembang yang berjumlah 49 orang dan pengambilan sampel menggunakan sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Sinarmas Syariah Cabang Palembang. Bank Sinarmas syariah cabang Palembang kiranya agar dapat terus melakukan evaluasi dan meningkatkan kepemimpinan kepada karyawan melalui imbalan *kontingen* yang baik dan setara, kemudian membuat sistem pengawasan aktif dan pasif yang membuat nyaman karyawan agar memberikan kinerja yang memuaskan untuk Bank tersebut.

Kata kunci: *Kepemimpinan Transaksional, Kinerja, Imbalan Kontingen*

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF BANK SINARMAS SYARIAH BRANCH OF PALEMBANG**

**By:**

**Ardi Refriyansa**

This study aims to determine the effect of Transactional Leadership on the Performance of Palembang Sinarmas syariah Bank employees. The population in this study were all employees at the Palembang branch of Sinarmas syariah Bank with a total of 49 people and sampling using a census. The data collection method uses a questionnaire. The analysis technique used is a simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it was concluded that the Transactional Leadership had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Sinarmas syariah Bank Palembang branch. Bank Sinarmas syariah Palembang branch is expected to be able to continue to evaluate and improve leadership to employees through good and equal contingent rewards.

*Keywords: Transactional Leadership, Performance, Contingent Rewards*

## SURAT PERNYATAAN

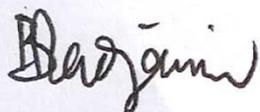
Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : Ardi Refriyansa  
NIM : 01011181520038  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Pemasaran

### PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SINARMAS SYARIAH CABANG PALEMBANG

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D

NIP. 195307071979032001

Anggota,

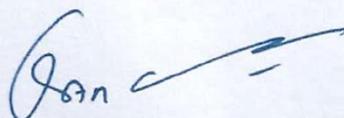


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D.

NIP. 197509011999032001

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

“Ilmu bukanlah dengan banyak riwayat. Ilmu tidak lain adalah sebuah cahaya yang Allah tempatkan di dalam hati – Imam Malik”

“Jika seseorang meninggal dunia, maka terputuslah amalannya kecuali tiga perkara (yaitu): sedekah jariyah, ilmu yang dimanfaatkan, atau do'a anak yang sholeh”

(H.R Muslim)

**Skripsi ini saya persembahkan untuk**

- Universitas Sriwijaya
- Fakultas Ekonomi
- Jurusan Manajemen
- Para penuntut ilmu yang senantiasa dahaga dalam pencarian ilmu

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ardi Refriyansa

Jenis Kelamin : Laki - laki

Tempat, Tanggal Lahir : Muaradua, 1 Juni 1997

Agama : Islam

Status : Mahasiswa

Alamat Rumah : Jl asahan 2, no 336, kelurahan Sialang, kecamatan Sako, Palembang

Alamat E-mail : ardirefriyansa96@gmail.com

No Telepon : 082186709354

Pendidikan Formal :

1. SD : SDN 6 Muaradua, OKU Selatan
2. SMP : SMPN 1 Muaradua, OKU Selatan
3. SMA : SMAN 1 Muaradua, OKU Selatan



Pengalaman Organisasi :

1. Ketua Departemen Kaderisasi LDF Ukhuwah Fe Unsri 2017
2. Ketua Komisi 3 DPM KM Unsri 2017-2018
3. Ketua Badan Legislasi DPM KM Unsri 2018-2019
4. Ketua Fraksi Ekonomi DPM KM Unsri 2017-2018
5. KM SERSAN 2016-2017 sebagai anggota
6. BO. Keimi FE Unsri sebagai anggota
7. Ketua komisi 2 FL2MI Sumbagsel 2017-2018

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT.....	viii
SURAT PERNYATAAN.....	ix
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI .....	12
2.1 Kepemimpinan .....	12
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan .....	12
2.1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	13
2.1.3. Teori-teori kepemimpinan .....	13
2.1.4. Pengertian kepemimpinan Transaksional .....	14
2.1.5. Karakteristik Pemimpin Transaksional .....	16
2.2 Kinerja .....	19
2.2.1. Pengertian Kinerja .....	19
2.2.2. Penilaian Kinerja .....	20
2.2.3. Indikator Kinerja.....	22

2.2.4.	Dampak Kinerja.....	24
2.3.	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja .....	24
2.4	Penelitian Terdahulu.....	25
2.5	Kerangka Penelitian .....	28
2.6	Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>29</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	29
3.2	Rancangan Penelitian .....	29
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	30
3.3.1	Jenis Data.....	30
3.3.2	Sumber Data .....	30
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.5	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	33
3.6	Definisi Operasional.....	33
3.7	Pengukuran Variabel .....	35
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.8.1	Uji Validitas.....	35
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	35
3.9	Teknik Analisis Data .....	36
3.9.1	Uji Regresi Linier Sederhana .....	36
3.9.2	Uji Korelasi (Uji r) .....	37
3.9.3	Koefisien Determinasi .....	37
3.9.4	Uji Hipotesis .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>39</b>
4.1	Profil Umum Tempat Penelitian.....	39
4.2	Gambaran Umum Responden.....	41
4.3	Hasil Penelitian.....	44
4.3.1.	Analisis Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transaksional (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	44
4.3.2.	Jawaban responden tentang kepemimpinan transaksional yang diterima karyawan (X) .....	45
4.3.3.	Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y) .....	49
4.3.4.	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	53

4.3.4.1.	Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	53
4.3.4.2.	Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian .....	55
4.3.5.	Hasil Uji Statistik .....	56
4.3.5.1.	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	56
4.3.5.2.	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
4.3.6.	Uji Hipotesis .....	59
4.3.6.1.	Hasil Uji t .....	59
4.4	Pembahasan .....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran .....	63
DAFTAR PUSTAKA .....		65
Lampiran-Lampiran .....		68

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rentang Gaji Karyawan Bank Sinarmas Syariah Cabang Palembang berdasarkan jenis kelamin Tahun 2018 .....	3
Tabel 1.2 Absensi Bank Sinarmas Syariah Cabang Palembang Tahun 2018 .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Pernyataan dan Skor Skala Likert.....	32
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Korelasi .....	37
Tabel 3.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	41
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia. ....	42
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
Tabel 4.5 Jumlah Responden pada setiap item pernyataan variabel kepemimpinan transaksional .....	45
Tabel 4.6 Jumlah Responden pada setiap item pernyataan variabel kinerja karyawan .....	49
Tabel 4.7 Hasil uji Validitas instrumen penelitian.....	54
Tabel 4.8 Hasil uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.9 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	57
Tabel 4.10 Interpretasi Koefisien korelasi .....	58
Tabel 4.11 Hasil uji Koefisien determinasi.....	59
Tabel 4.12 Hasil Analisis uji t.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner .....	67
Lampiran 2 Hasil Kuisisioner .....	70
Lampiran 3 SPSS .....	73
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian .....	82

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai daya dorong perbankan harus memiliki aturan yang jelas dan proses manajemen yang baik untuk mendapatkan hasil optimal. Satu hal yang perlu diperhatikan yaitu karyawan menjadi hal utama sebagai sumber daya manusia yang handal dan berpengaruh bagi Bank. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap aspek Bank apapun bentuknya yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan.

Faktor yang menunjang perusahaan menjadi maju dan membuat para karyawan nyaman di dalam Bank tersebut adanya seorang pemimpin yang bisa menjalankan fungsi kepemimpinannya agar para karyawan yang bekerja bisa memberikan kinerja yang baik sesuai arahan pemimpin. Dunia perbankan yaitu Bank umum dan Bank syariah harus fokus kepada aspek kepemimpinan, dan salah satu pendekatan gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan transaksional, dimana dalam pendekatan transaksional, manajer membimbing dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menunjukkan secara jelas peran dan tugas yang dibutuhkan.

Pemimpin transaksional pada hakikatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menetapkan apa yang dilakukan para karyawan untuk mencapai tujuan Bank, kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan untuk memperoleh imbalan kerja dalam jumlah yang layak

sesuai dengan hasil kerja mereka serta untuk memperoleh penghargaan melalui imbalan sehingga bawahan terpacu untuk bekerja dengan lebih baik.

Bank Sinarmas syariah cabang Palembang yang berdiri tahun 2013 lebih cenderung memakai kepemimpinan transaksional, melalui hasil observasi dan pengambilan data sekunder yang dilakukan peneliti kepemimpinan transaksional Bank Sinarmas syariah terlihat kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator kepemimpinan transaksional yang dikemukakan oleh Burns (1998) yaitu imbalan *kontingen*. Imbalan adalah pemimpin yang melibatkan kontrak pertukaran atas upaya yang dilaksanakan pemimpin dan bawahan, dan adanya kesepakatan pemimpin yang menjanjikan imbalan kepada bawahan atas kinerja yang baik dengan tingkat kepuasan yang muncul akibat pekerjaan tersebut.

Terbukti dengan adanya sebagian karyawan yang masih belum dapat penghargaan melalui imbalan yang kurang sesuai dengan apa yang telah dilakukannya. Hal tersebut dapat dilihat dari kompensasi langsung melalui gaji pokok terutama karyawan baru masuk dalam Bank tersebut. Akibatnya kerjasama antara karyawan baru, karyawan lama dan pemimpin menurun yang menyebabkan kurang adanya tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan terutama karyawan baru.

Selain dari indikator imbalan kontingen, aspek manajemen berdasar pengecualian aktif (*management by active exception*) cenderung belum baik, hal ini dilihat dari pemimpin yang belum menemukan sistem pengawasan yang tepat untuk karyawan yang ada di lapangan ( luar Bank), dikarenakan Bank Sinarmas

syariah target pasarnya adalah UMKM dan Mikro jadi ada banyak karyawan yang ditugaskan untuk bekerja di lapangan.

Peritiswa tersebut dapat digambarkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki hubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan bank Sinarmas syariah. Berikut data kisaran Gaji Karyawan Bank Sinarmas Syariah menurut posisi jabatan :

**Tabel 1.1 Rentang Gaji Karyawan Bank Sinarmas Syariah Cabang Palembang berdasarkan jenis kelamin Tahun 2018**

No	Jabatan	Gaji Rata-Rata	UMP Sumsel	Selisih
1.	Manajer	Rp 8.000.000	Rp 2.840.453	Rp 5.159.547
2.	Back Office	Rp 2.800.000	Rp 2.840.453	(Rp 40.453)
3.	Account Officer	Rp 4.000.000	Rp 2.840.453	Rp 1.159.547
4.	OB	Rp 2.000.000	Rp 2.840.453	(Rp 840.453)
5.	Marketing	Rp 2.800.000	Rp 2.840.453	(Rp 40.453)
6.	Management Trainee	Rp 5.000.000	Rp 2.840.453	Rp 2.159.547
7.	Driver	Rp 2.200.000	Rp 2.840.453	(Rp 640.453)
8.	Teller	Rp 2.800.000	Rp 2.840.453	(Rp 40.453)
9.	Satpam	Rp 2.100.000	Rp 2.840.453	(Rp 740.453)
10.	Consumer Banking	Rp 3.000.000	Rp 2.840.453	Rp 159.547
11.	Sales Force	Rp 2.500.000	Rp 2.840.453	(Rp 340.453)
12.	Branch Manager	>Rp 10.000.000	Rp 2.840.453	Rp 7.159.517
13.	Customer Service Staff	Rp 2.900.000	Rp 2.840.453	(Rp 59.547)

Sumber: Bank Sinarmas syariah dan [www.kerjaqu.com](http://www.kerjaqu.com)

Berdasarkan data diatas dapat terlihat ada beberapa posisi pekerjaan yang gaji pokoknya belum sesuai dengan upah minimum pokok (UMP) bagi karyawan terutama karyawan yang baru masuk. Hal tersebut bisa menimbulkan masalah karena gaji dalam imbalan *kontingen* merupakan faktor penting dan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena selain untuk meningkatkan kinerja,

pemberian gaji bertujuan untuk menarik orang yang berkualifikasi agar bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan agar tetap di perusahaan, meraih keunggulan kompetitif, serta meningkatkan disiplin kerja.

Bank Sinarmas syariah juga memberikan kesempatan berkembang kepada karyawan yang berpotensi dan dilakukan melalui proses seleksi yang transparan, objektif dan berkeadilan. *Reward* dalam bentuk finansial juga turut diberikan Bank Sinarmas syariah kepada karyawan yang berupa:

1. Gaji bulanan

Pembayaran gaji bulanan dilakukan oleh Bank Sinarmas syariah setiap bulan. Jumlah besaran gaji didasarkan pada lama waktu bekerja dan jenjang kepangkatan yang dimiliki karyawan, mulai dari pangkat terendah hingga pangkat tertinggi Bank Sinarmas syariah memberikan fasilitas berupa kenaikan gaji secara berkala setiap setahun sekali dimana besarnya kenaikan ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan pada penilaian prestasi kerja, skala upah/gaji yang berlaku dan kemampuan perusahaan.

2. Gaji lembur

Karyawan yang bekerja lembur akan diberikan transportasi pengantar pulang dan uang untuk membeli makanan oleh perusahaan. Karyawan yang lembur pada hari kerja dimulai dari 1,5 jam dari berakhirnya jam kerja akan diberikan uang untuk kebutuhan lemburnya.

### 3. Tunjangan dan bantuan

Bank Sinarmas syariah memberikan tunjangan dan bantuan kepada karyawan dalam bentuk tunjangan hari raya (THR), serta tunjangan lain-lain. Tunjangan hari raya diberikan sejumlah 1 bulan gaji kepada karyawan yang masa kerjanya 12 bulan atau lebih secara terus menerus, sedangkan untuk karyawan yang bermasa kerja 3 bulan atau lebih tapi kurang dari 12 bulan akan diberikan secara proporsional. Serupa dengan tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun diberikan kepada karyawan sebesar 1 bulan gaji setiap tanggal 20 Desember dengan perhitungan yang sama dengan tunjangan hari raya.

### 4. Bonus

Bonus diberikan kepada karyawan ketika ada laba dalam 1 tahun buku dan telah ada laporan audit dari akuntan publik sesuai ketentuan yang berlaku, kemudian dilihat dari kinerja karyawannya.

### 5. Jaminan kesehatan

Bank Sinarmas Syariah memberikan fasilitas berupa jaminan kesehatan kepada karyawan dalam bentuk asuransi, bantuan biaya rawat jalan dan rawat inap.

### 6. Dana pensiun

Dana pensiun adalah dana dari karyawan dan perusahaan yang dikumpulkan oleh perusahaan dan selanjutnya disetorkan kepada

rekening dana pensiun. Bank Sinarmas syariah menyelenggarakan program dana pensiun bagi karyawan menurut ketentuan Undang-Undang No. 11 tahun 1992 tentang dana pensiun dan peraturan pelaksanaannya.

Segala bentuk *reward* yang diterima karyawan bertujuan untuk menghargai dan memotivasi mereka agar dapat berkinerja dengan lebih baik lagi karena pada dasarnya pemberian *reward* memang memiliki tujuan yang positif. Pemberian *reward* yang baik antara intrinsik dan ekstrinsik akan memberikan dampak yang positif, namun tidak menutup kemungkinan bahwa dalam prakteknya justru dapat berdampak sebaliknya.

Karyawan yang hanya terfokus pada *reward* yang dapat mereka peroleh dan hanya mementingkan hal itu saja dikhawatirkan bahwa karyawan akan cenderung bersifat egois dan individualis demi mendapatkan apa yang mereka inginkan. Perilaku-perilaku negatif seperti menghalalkan segala cara.

Bank Sinarmas syariah yang menerapkan sistem lembur pada karyawan lapangan mendapatkan banyak penolakan terhadap imbalan lembur yang ditetapkan manajer, akibatnya banyak pekerja lembur melakukan tindakan indisipliner.

**Tabel 1.2 Absensi Bank Sinarmas Syariah Cabang Palembang Tahun 2018**

Bulan	Efektivitas Bekerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Absensi			Tingkat Absensi (%)	Standar Minimal Absen (%)	Selisih (%)
			Sakit (Orang)	Alpha (Orang)	Jumlah (Orang)			
Januari	23	49	5	9	14	1,24	1,5	(0,26)
Februari	20	49	6	11	17	1,73	1,5	0,23
Maret	21	49	8	6	14	1,36	1,5	(0,14)
April	22	49	4	9	13	1,20	1,5	(0,3)
Mei	22	49	7	10	17	1,57	1,5	0,07
Juni	21	49	8	10	18	1,74	1,5	0,24
Juli	23	49	5	13	18	1,59	1,5	0,09
Agustus	21	49	4	6	10	0,97	1,5	(0,53)
September	22	49	9	8	17	1,57	1,5	0,07
Oktober	23	49	4	9	13	1,15	1,5	(0,35)
November	20	49	7	7	14	1,42	1,5	(0,08)
Desember	23	49	12	15	27	2,39	1,5	0,89

Sumber: Bank Sinarmas Syariah Cabang Palembang Tahun 2018

Berdasarkan data absensi diatas dapat dilihat dari tingkat absensi tiap bulan pada Bank Sinarmas Syariah cabang Palembang, yang tinggi tingkat kehadirannya adalah pada bulan Februari, Mei, Juni, Juli, September dan puncaknya terdapat pada bulan Desember yaitu mencapai 27 hari. Sedangkan yang rendah tingkat ketidakhadirannya adalah bulan Januari, Maret, April, Oktober dan November.

$$\text{Rumus : } \frac{\text{Jumlah hari kerja yang di absen}}{\text{Jumlah karyawan x jumlah efektifitas kerja}} \times 100\%$$

(Sumber: Purwanto : 2009)

Tabel 1.2 diatas menunjukkan data absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 2,39%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Agustus 0,97%. Rata-rata tingkat presentase absensi satu tahun terakhir yaitu 1,49% standar absensi yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 1,5%.

Toleransi absen yang diberikan kepada karyawan yang sakit ketika tidak bekerja sedangkan apabila karyawan tidak hadir yang bolos atau alpha akan diberikan sanksi yang tegas agar karyawan tidak mengulangi dan melanggar aturan yang telah ada pada bank, selain itu sanksi tegas dari pimpinan juga dapat mendidik karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja menghargai aturan yang ada serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Data tersebut diatas berkaitan erat dengan indikator ketepatan waktu dalam kinerja karena mengenai tentang tanggung jawab akan pekerjaannya. Faktor terpenting dari rendahnya tingkat absensi salah satunya disebabkan oleh imbalan yang belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga mengganggu kinerja karyawan di Bank tersebut.

Dari data tersebut diketahui bahwa masih adanya kelemahan sistem pengawasan atau manajemen berdasar pengecualian aktif yang dilakukan pemimpin sehingga tingkat kehadiran karyawan sulit terkontrol. Hal itu akan berdampak langsung ke kinerja Bank dikarenakan rendahnya kinerja karyawan.

Sejumlah studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja karyawan, Rosnani (2012) sehingga ada hubungan yang positif antara kepemimpinan transaksional (khususnya contingent reward) dengan

kinerja karyawan. Menurut Sakiru *et.al* (2013) ada hubungan positif dan saling mempengaruhi kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan.

Terkait dipisahkannya pembahasan antara kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional dikarenakan tujuan utama dari penulis hanya ingin mengetahui pengaruh dan faktor-faktor dari kepemimpinan transaksional yang mempengaruhi kinerja. Penelitian tentang kepemimpinan transaksional agar pembahasan mengenai kepemimpinan transaksional lebih mendalam dan rinci karena kepemimpinan transaksional dan transformasional memiliki perbedaan esensial dalam konstruksi perilaku kepemimpinan tergantung dari situasi masing-masing.

Penelitian terkait kepemimpinan transaksional dan transformasional telah sering dilakukan, namun terkait kepemimpinan transaksional saja yang diteliti menurut penulis belum ditemukan banyak hasil penelitiannya yang sifatnya konsisten dan dari penjelasan mengenai kepemimpinan transaksional diatas, diyakini oleh penulis bahwa belum ada penjelasan yang detil tentang implementasi kepemimpinan transaksional di dalam manajemen berbagai jenis perbankan, apakah itu perbankan Syariah maupun perbankan konvensional, padahal kepemimpinan transaksional dibutuhkan oleh manajemen sumber daya manusia perbankan syariah, dimana melalui implementasi penghargaan dan hukuman, motivasi dan stimulasi, maka masalah-masalah yang dihadapi dapat ditanggulangi.

Kemudian yang terjadi di Bank Sinarmas syariah cabang Palembang ada beberapa posisi pekerjaan yang gaji pokoknya belum sesuai upah minimum yang

bisa menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan sebuah penelitian tentang kepemimpinan transaksional secara spesifik di bank Sinarmas syariah. Selain itu, penjelasan terkait kinerja karyawan belum dijelaskan dengan baik oleh kepemimpinan transaksional, padahal kinerja karyawan adalah krusial dan dapat ditentukan oleh kepemimpinan yang efektif salah satunya seperti kepemimpinan transaksional.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dalam skripsi ini penulis bermaksud melakukan sebuah penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Bank Sinarmas Syariah Cabang Palembang.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang didapat yaitu “Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank Sinarmas Syariah cabang Palembang?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan bank Sinarmas Syariah cabang Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- **Manfaat Praktis**

Bagi pihak Bank hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan transaksional untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan meneliti di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S Ruky. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi
- Bass, B.M., & Riggio R.E (2006) Transformational Leadership (2nd ed.) NK: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bernadin, H. John & Joice E, A. Russel, 2000. Human Resource Management. McGraw-Hill, Inc.
- Burns, J.M. 1998. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Diab, S.M. (2014). The Impact of Leadership Styles on Selection the Areas of Organizational Change (An Empirical Study on the Jordanian Pharmaceutical Companies). 9(8), 140-155. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n8p140>.
- Donni Juni Priansa. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. 1997. Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Gibson. dkk. 2003. Organizations : Behavior Structure Processes. Eleventh Edition. New York : McGraw Hill
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition* (International Edition). 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill
- Goeyanto Febrian. Analisis pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan
- Hartanto, Irvan 2014 Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening pada CV Timur jaya, Manajemen Bisnis UKP, AGORA Vol, no 1. <https://ekonomi.kompas.com>
- Ilyas, yaslis. 1999. Perencanaan SDM Rumah Sakit : Teori, Metode, dan formula, Cetakan pertama. Depok : FKM UI Depok [infobanknews.com](http://infobanknews.com)
- L.G, Raden , P Arwinence. 2009. Kepemimpinan transaksional serta pengaruhnya terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi universitas riau. Manajemen FE UNRI Volume 17 Nomor 3 Desember 2009.
- Lo, M.-C, Ramayah, T., Run, E.C. De. (2010). Testing Multi-Dimensional Nature Of "New Leadership" In A Non-Western Context: The Case of Malaysia, 14(2), 61-74.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba empat

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. 1997. Human Resource Management. Business and Economics: Chicago; London; Irwin.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nawawi, Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Ghazali, Imam. 2005.
- Porter, Michael E, (1996), Strategi Bersaing : Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing, Erlangga, Jakarta.
- Purwanto.(2009).Evaluasi Hasil Belajar.Surakarta: Pustaka Belajar
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012).Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sakiru, O.K., Silva, J.L. D., Othman, J., Silong,A. D., Temitope, A.(2013). Leadership Styles and Job Satisfaction among Employees in Small and Medium Enterprises.8(13), 34-42. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n13p34>
- Setiawan Denny. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan transaksional terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di pt industries krian.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Rosnani, Titik. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. : Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan 2012, Vol 3, No 1, 1-28.
- Valdiserri, G. A., & Wilson, J. L (2010). The Study Of leadership in Small Business Organizations: Impact On Profitability And Organizational Success, *15*, 47-72.
- Wibawa, Dwi Ari. 2012. Kepemimpinan Transaksional dan kepemimpinan transformasional, Pegawai Seksi Pencairan Dana KPPN Rantauprapat
- Yukl,Gary 1998, kepemimpinan dalam organisasi. Terjemahan oleh Yusuf udaya. Prenhallindo, Jakarta. Indonesia