

Studi Model Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank BTN KCP Syariah Jombang

Nanda Ochtafia

Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis: ochtafia1504@gmail.com

Mochammad Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl.Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur 69162

Abstract. *Employee productivity is one of the determining factors for the company's success in achieving its goals. Proper leadership implementation can increase employee productivity, especially in the banking sector. A leader in the banking sector must be able to unite perceptions (perspectives) in every element of the company, both employees and leaders of institutions in an effort to achieve the goals of financial institutions. This can be seen from the leadership style applied to one of the banking institutions in Indonesia, namely PT. State Savings Bank Jombang Sharia Sub-Branch Office. This research was conducted with the aim of knowing how to implement the leadership model at PT. BANK BTN KCP Syariah Jombang in relation to increasing employee productivity. This study uses the literature review method. Based on the results of literature studies, it can be seen that the leadership model at PT. BANK BTN KCP Syariah Jombang implemented is a democratic, charismatic, and transformational leadership model. Leadership plays an important role in employee productivity. This is because the application of a good leadership model will affect the morale, loyalty, work ethic, and company culture. If employees have a high.*

Keywords: *Leadership, Productivity, Leadership Style*

Abstrak. Produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Implementasi kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan terutama dalam sektor perbankan. Seorang pemimpin dalam sektor perbankan memiliki keharusan dapat menyatukan persepsi (cara pandang) dalam setiap elemen perusahaan baik itu karyawan maupun pemimpin lembaga dalam upaya mencapai tujuan lembaga keuangan. Hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan pada salah satu lembaga perbankan di Indonesia yaitu PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengimplementasian model kepemimpinan pada PT. BANK BTN KCP Syariah Jombang dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas karyawan. Studi ini menggunakan metode literatur review atau kepustakaan. Berdasarkan hasil studi literatur dapat diketahui bahwa model kepemimpinan pada PT. BANK BTN KCP Syariah Jombang yang diimplementasikan yaitu model kepemimpinan demokratis, karismatik, dan transformasional. Kepemimpinan memberikan peran yang penting bagi produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan dengan penerapan model kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap semangat, loyalitas, etos kerja, dan budaya perusahaan. Jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi maka akan mampu mengurangi tingkat absensi karyawan, sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Produktivitas, Gaya Kempemimpinan

LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis di era globalisasi yang serba cepat ini menimbulkan banyak kompetitor bagi perusahaan sehingga sangat penting bagi suatu perusahaan untuk selalu meningkatkan keunggulannya. Dalam upaya meningkatkan keunggulan perusahaan maka perusahaan sudah seharusnya selalu melakukan inovasi agar produknya tidak hilang ketinggalan zaman. Sumber

daya manusia menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan dalam usahanya meningkatkan keunggulan perusahaan daripada pesaing bisnisnya. Perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi baik itu dari segi pengetahuan maupun keterampilan guna memperoleh produktivitas yang tinggi sehingga visi, misi, dan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai keinginan. Dengan demikian, di era globalisasi ini sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan perhatian penuh karena sumber daya manusia merupakan hal yang sangat krusial bagi keberhasilan suatu perusahaan. Di era serba canggih ini, perkembangan sumber daya manusia perusahaan perlu diperhatikan terlebih mengenai pelatihan, pengembangan, penghargaan, dan motivasi kerja guna menciptakan karyawan yang berdaya saing dan mampu mencapai tujuan perusahaan (Wahyudi et al., 2023).

Produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas kerja berkaitan dengan *output* dan *input* yang dihasilkan di mana hal ini mengandung artian bahwa hasil kerja karyawan mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan (Pasaribu & Anshori, 2021). Tentunya perusahaan akan menempuh berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya penerapan gaya kepemimpinan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai harapan karyawan tentunya akan memberikan nuansa positif dan mendorong karyawan berkelakuan baik serta memiliki etos kerja yang baik (Wiranto & Anah, 2023).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seseorang untuk menghadapi situasi dan kondisi yang terjadi. Seorang pemimpin yang baik sudah seharusnya memiliki sifat visioner dan mampu mempengaruhi pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dengan perencanaan yang strategis (Maghfiroh et al., 2023). Produktivitas karyawan yang tinggi dapat diperoleh apabila setiap elemen dalam perusahaan dapat berfungsi dengan baik dan berperan sesuai dengan tugas yang dimiliki. Kepemimpinan yang bersifat memberdayakan karyawan sangat penting untuk diterapkan mengingat seorang pemimpin adalah panutan bagi pengikutnya.

Implementasi kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas karyawan tentunya juga harus diterapkan pada sektor perbankan. Seorang pemimpin dalam sektor perbankan memiliki keharusan dapat menyatukan persepsi (cara pandang) dalam setiap elemen perusahaan baik itu karyawan maupun pemimpin lembaga dalam upaya mencapai tujuan lembaga keuangan (Harahap & Badar, 2023). Hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan pada salah satu lembaga perbankan di Indonesia yaitu PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang.

PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang atau disingkat PT. BTN KCP Syariah Jombang merupakan layanan perbankan yang menawarkan bantuan dalam memenuhi kebutuhan nasabahnya sesuai ajaran Islam dan prinsip syariah. PT. BTN KCP Syariah Jombang berlokasi di Jl. Wahid Hasyim No. 85, Kepanjen, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Sebagai lembaga keuangan di Indonesia, tentunya kehadiran Bank sangat krusial karena tugasnya dalam menghimpun dan menyalurkan kembali dana milik masyarakat (Susanti, 2020). Sebagai lembaga yang bergerak dibidang keuangan, karyawan PT. BTN KCP Syariah Jombang diharuskan mampu bekerja sesuai visi dan misi perusahaan. Oleh karenanya, karyawan yang telah mengabdikan diri bagi perusahaan serta turut aktif berupaya mencapai tujuan organisasi dapat dikatakan bahwa karyawan telah berkomitmen dalam perusahaan. Dalam upaya menjaga komitmen karyawan tersebut dan juga meningkatkan produktivitas karyawan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana implementasi dari kepemimpinan transformasional dalam kaitannya dengan tingkat produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait “*Studi Model Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank BTN KCP Syariah Jombang*”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengimplementasian model kepemimpinan pada PT. BANK BTN KCP Syariah Jombang dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Terdapat banyak definisi ahli terkait kepemimpinan, salah satunya menurut Tead, Terry, dan Hoyt (dalam Nursalim et al., 2023) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu seni dalam mempengaruhi orang lain supaya berkenan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang berlandaskan pada kemampuan seseorang dalam membimbing orang lain. Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai suatu kepribadian seseorang yang mampu mempengaruhi, mengarahkan, mengontrol baik itu tingkah laku maupun emosional pengikutnya (Handayani et al., 2023). Pada dasarnya, walaupun kepemimpinan dapat didefinisikan ke dalam banyak interpretasi, namun secara umum kepemimpinan merupakan cara yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam memotivasi pengikutnya.

Pemimpin harus memiliki beberapa sifat yang telah disebutkan seperti mampu mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi. Di lain sisi, menurut Anne M. Russell (dalam Sijabat, 2016) seorang pemimpin juga memiliki beberapa sifat yang harus dihindari yaitu:

1. *Bootcamp Values* (Nilai Kepatuhan Mutlak): memiliki artian seorang pemimpin yang selalu menuntut pengikutnya untuk selalu patuh dan taat pada instruksinya tanpa pengecualian apapun. Pemimpin jenis ini dapat dikatakan memimpin dengan cara otoriter dan memandang pengikutnya sebagai robot yang hanya mengikuti perintah.
2. *Deniability* (Penyangkal): memiliki artian bahwa seorang pemimpin tidak pernah dan tidak akan salah. Ketika terjadi suatu kegagalan dalam organisasi, pemimpin dengan tipe ini akan menyalahkan orang lain atas kegagalan tersebut dan menuntut pertanggungjawaban atas hal tersebut.
3. *The Golden Rule* (Aturan Emas): memiliki artian bahwa sebagai pemimpin memiliki kekuasaan penuh dalam segala aspek. Baginya, siapa yang berkuasa, ialah yang menentukan segalanya.
4. *Self-Centeredness* (Egostik): memiliki artian bahwa segala sesuatu hanya untuk dan milik pemimpin.
5. *An Iron Fist* (Tangan Besi): memiliki artian bahwa pemimpin jenis ini mengandalkan rasa takut dan kekerasan dalam mendapatkan kepatuhan bawahannya.

Pada era globalisasi saat ini, tentunya jenis kepemimpinan yang mengandalkan kekerasan sudah tidak lagi berlaku. Saat ini, pemimpin diharuskan mampu menjadi suri teladan yang baik bagi karyawannya. Pemimpin harus mampu hadir sebagai panutan, fasilitator, rekan, dan penanggung jawab terdepan jika terjadi suatu hal yang tidak diinginkan serta berani menanggung risiko yang harus dihadapi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pemimpin saat ini juga harus mampu membantu orang lain untuk berkembang, belajar, berpotensi, dan berdaya guna serta menggali potensi diri semaksimal mungkin.

Terdapat banyak sekali model kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan suatu aturan perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam usahanya mempengaruhi orang lain. Menurut Rivai (dalam Sijabat, 2016) menjelaskan setidaknya ada lima model kepemimpinan yaitu:

1. Otoriter: tipe kepemimpinan yang menempatkan kekuasaan sepenuhnya ditangan pemimpin. Pengikut hanya dapat mengikuti perintah dari sang pemimpin. Karena pemimpin tipe ini memandang pengikut hanya sebagai pelaksana perintah dan keinginan pemimpin.
2. Paternalistis: pemimpin dengan tipe ini memiliki sifat pengambil keputusan tanpa memperhatikan pendapat pengikutnya, hubungan dengan pengikut layaknya hubungan seorang bapak dengan anak, memberikan perhatian terhadap pemenuhan kebutuhan fisik

karyawan sebagai usahanya dalam mempengaruhi bawahan mengikuti perintahnya dan menjalankan tugas sesuai perannya.

3. Karismatik: pemimpin dengan tipe ini memberikan perhatian yang baik terhadap komunikasi dengan pengikutnya. Sehingga pemimpin dengan tipe ini menjaga komunikasi yang baik dengan karyawannya.
4. *Laissez Faire*: pemimpin dengan tipe ini memiliki pandangan bahwa hubungan jauh lebih penting daripada penyelesaian tugas. Hal ini dikarenakan apabila hubungan antara pemimpin dan pengikutnya terjalin dengan baik, maka pengikutnya akan memiliki semangat untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.
5. Demokratik: pemimpin dengan tipe ini menempatkan pengikutnya sebagai hal yang krusial. Tipe pemimpin ini dapat dikatakan sebagai seseorang yang aktif, dinamis, terstruktur, dan mengedepankan musyawarah.

Selain lima mode kepemimpinan yang telah diuraikan, terdapat satu model kepemimpinan yang saat ini banyak diterapkan oleh pemimpin yaitu kepemimpinan transformasional. Bass dan Riggio (dalam Hasanah et al., 2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berarti pemimpin dan pengikutnya saling mengarahkan dan mengembangkan satu sama lain dengan mengedepankan moralitas dan motivasi yang tinggi. Pemimpin dengan model ini dipercaya dapat meningkatkan semangat, nilai, dan kepercayaan pengikutnya. Selain itu, kepemimpinan ini juga dipercaya mampu memenuhi kebutuhan dan harapan pengikutnya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai suatu prestasi atau pencapaian baik itu dalam segi kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan sumber daya manusia di suatu perusahaan atau organisasi (Harahap & Badar, 2023). Dewan Produktivitas Nasional (dalam Sijabat, 2016) mendefinisikan produktivitas sebagai sikap mental yang senantiasa berusaha dan berpandangan ke depan bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok akan lebih baik dari hari ini. dari berbagai ahli yang mendefinisikan produktivitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang diharapkan perusahaan berdasarkan perhitungan *output* dan *input*nya sehingga dapat mencapaikan hasil yang sesuai dengan tujuan serta harapan perusahaan disebut sebagai produktivitas karyawan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti yang dijelaskan oleh Lawlor (dalam Sijabat, 2016) yaitu:

1. Faktor Eksternal: faktor-faktor yang berasal dari luar perusahaan seperti keadaan ekonomi, perubahan pasar, dll.

2. Faktor Internal: faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti upah, model kepemimpinan, teknologi yang digunakan, dll.

Adapun beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan sebagai berikut:

1. Mengapresiasi hasil kerja karyawan.
2. Memberikan pengarahan dengan baik terkait nilai-nilai yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Menciptakan budaya kerja yang positif sehingga semangat kerja meningkat dan absensi karyawan berkurang.
4. Selalu memperbaiki komunikasi.
5. Selalu perhatikan kompensasi bagi kinerja baik karyawan.
6. Gunakan teknologi terbaru yang sesuai kebutuhan perusahaan dan karyawan.
7. Gunakan metode kerja yang baik bagi berbagai pihak.

Apabila produktivitas dikaitkan dengan model kepemimpinan, maka hal ini akan memiliki korelasi yang kuat. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wiranto & Anah, 2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Karyawan Kredit Union Semangat Warga (CUSW) Jombang”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis, komunikatif, dan membimbing dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode *literatur review* atau kepustakaan. Metode *literatur review* merupakan suatu metode yang bersifat sistematis, spesifik, dan konsisten dalam melakukan suatu identifikasi mendalam (Pramudya et al., 2023). *Literatur review* menghimpun data yang diperoleh melalui berbagai sumber seperti jurnal, buku, dokumentasi, majalah, koran, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Metode penelitian ini berkaitan dengan kegiatan pengumpulan data pustaka, membaca, menulis, dan mengolah hasil temuan pustaka menjadi bahan penulisan.

Metode penelitian ini tidak melakukan kegiatan observasi atau wawancara mendalam saat proses pengumpulan data. Metode ini secara mendalam menelaah temuan yang diperoleh melalui berbagai data pustaka yang mampu memberikan jawaban dan solusi terkait permasalahan yang dibahas (Nursalim et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Model Kepemimpinan Pada Pt. Bank Btn Kcp Syariah Jombang

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah dilakukan mengenai model kepemimpinan pada PT. BANK BTN KCP Syariah Jombang dapat diketahui bahwa pimpinan cabang tidak terpaku pada satu model kepemimpinan saja, model kepemimpinan yang diterapkan menyesuaikan kondisi yang terjadi. Beberapa model kepemimpinan yang diimplementasikan pada PT. BANK BTM KCP Syariah Jombang yaitu model kepemimpinan demokratis, karismatik, dan transformasional.

Model kepemimpinan pertama yang diimplementasikan oleh pimpinan cabang dapat digambarkan melalui metode partisipatif, dimana pimpinan cabang selalu mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pimpinan cabang lebih mengutamakan musyawarah untuk kepentingan banyak pihak daripada memaksakan kehendak dan keinginannya. Metode lain yang diterapkan oleh pimpinan cabang yaitu metode persuasif, dimana pimpinan cabang mengutamakan sikap kekeluargaan dalam memimpin karyawannya. Pimpinan cabang menerapkan gaya komunikasi yang halus, membujuk, dan mengajak daripada kekerasan, paksaan, dan otoriter. Sehingga hal ini mampu memaksimalkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain yang telah disebutkan, model kepemimpinan lain yang diterapkan pada PT. BANK BTN KCP Syariah Jombang yaitu model motivatif. Pimpinan cabang menyampaikan seluruh ide, program, dan kebijakan yang dimiliki dengan cara komunikasi yang baik dan efektif. Sehingga, dengan sifat komunikatif yang diterapkan oleh pimpinan cabang membuat karyawan memahami dan merealisasikan seluruh instruksi yang diberikan dengan baik. Selain itu, pimpinan cabang rutin memberikan *briefing* kepada karyawannya sebelum jam operasional kantor yaitu sekitar pukul 07.30 WIB serta apresiasi setelah jam operasional kerja. Kegiatan rutin ini memberikan semangat dan wadah bagi para karyawan evaluasi bersama pimpinan cabang untuk melakukan yang lebih baik di esok hari.

Model kepemimpinan sangat krusial pada lembaga keuangan, terutama lembaga keuangan syariah. Penerapan prinsip-prinsip syariah dan etos kerja Islam sudah diimplementasikan dengan baik di kantor cabang ini. pimpinan cabang selalu mengingatkan saat *briefing* di pagi sebelum bekerja dan sore hari setelah bekerja. Model kepemimpinan yang diterapkan pimpinan cabang mendahulukan asas kekeluargaan. Pimpinan cabang mau mendengarkan saran, evaluasi, dan pendapat dari orang lain untuk kebaikan bersama.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan cabang pada PT. BANK BTN KCP Syariah Jombang sebagai berikut:

1. Memberikan contoh yang baik bagi seluruh karyawan. Pimpinan cabang berhasil menjadi panutan dan suri teladan bagi karyawan.
2. Banyak memberikan motivasi kerja, komunikatif, dan menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawannya. Pimpinan cabang mampu hadir menjadi rekan kerja bagi karyawannya.
3. Berkenan mendengarkan dan menerima saran serta nasihat dari karyawannya.
4. Menyertakan pendapat dan pandangan karyawan dalam membuat keputusan.
5. Memegang teguh asas kekeluargaan.

Korelasi Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Bank Btn Kcp Syariah Jombang

Model kepemimpinan ialah suatu seni yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu hal dalam usahanya mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dipercaya dapat memberikan peran yang penting bagi produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan dengan penerapan model kepemimpinan yang baik, komunikatif, kekeluargaan, mampu menjadi contoh dan teladan, dan berbagai sikap positif lainnya akan berpengaruh terhadap semangat, loyalitas, etos kerja, dan budaya perusahaan. Jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi maka akan mampu mengurangi tingkat absensi karyawan, sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Seperti yang diimplementasikan oleh pimpinan cabang PT. BANK BTN KCP Syariah Jombang dimana beberapa hal yang diterapkan dalam model kepemimpinannya yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan yang kemudian akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi Antara Pimpinan Cabang Dengan Karyawan

Terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan memberikan pengaruh bagi produktivitas karyawan yang meningkat. Pimpinan cabang juga selalu turut aktif mengikutsertakan karyawannya dalam *brainstorming* mengenai ide, program, dan keputusan. Pimpinan cabang juga mampu hadir sebagai rekan kerja yang terbuka dan ramah bagi karyawannya. Hal ini mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Pengarahan Yang Baik Dan Pemberian Bimbingan Kepada Karyawan

Pimpinan cabang mampu memberikan pengarahan yang dilakukan secara lisan serta memberikan bimbingan kepada karyawannya. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawannya dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Hal ini akan memberikan pengaruh bagi meningkatnya produktivitas karyawan.

3. Budaya Kerja Yang Dibentuk Oleh Pimpinan Cabang

Penerapan asas kekeluargaan dalam model kepemimpinannya, hal ini menyebabkan terjalinnya hubungan yang harmonis diantara karyawan dan pimpinan. Sehingga karyawan merasa nyaman untuk bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Hal ini akan mengurangi tingkat absensi karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Cabang Secara Rutin

Motivasi diberikan secara rutin pada saat sebelum dan sesudah kerja. Selain memberikan semangat kepada karyawannya, hal ini juga dilakukan pimpinan cabang sebagai upaya mengenal lebih dalam sifat dan karakter karyawannya. Sehingga, pimpinan cabang mampu bersikap sesuai karakter masing-masing karyawannya.

5. Sifat Apresiatif Pimpinan Cabang Terhadap Kinerja Karyawan

Apresiatif dari pimpinan cabang mampu memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawannya. Hal ini dikarenakan karyawannya merasa dihargai atas segala kerja keras yang diberikan untuk perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah dilakukan mengenai model kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BANK BTN KCP Syariah Jombang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Model kepemimpinan pada PT. BANK BTN KCP Syariah Jombang dapat diketahui bahwa pimpinan cabang tidak terpaku pada satu model kepemimpinan saja, model kepemimpinan yang diterapkan menyesuaikan kondisi yang terjadi. Beberapa model kepemimpinan yang diimplementasikan pada PT. BANK BTM KCP Syariah Jombang yaitu model kepemimpinan demokratis, karismatik, dan transformasional.
2. Kepemimpinan memberikan peran yang penting bagi produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan dengan penerapan model kepemimpinan yang baik, komunikatif, kekeluargaan, mampu menjadi contoh dan teladan, dan berbagai sikap positif lainnya akan berpengaruh terhadap semangat, loyalitas, etos kerja, dan budaya perusahaan. Jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi maka akan mampu mengurangi tingkat absensi karyawan, sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil studi literatur yaitu seperti yang diketahui bahwa model kepemimpinan memberikan pengaruh yang krusial bagi produktivitas karyawan. Tingkat produktivitas karyawan sangat penting untuk diperhatikan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya harus

memperhatikan model kepemimpinan seperti apa yang akan diterapkan guna menciptakan budaya perusahaan atau organisasi yang positif. Produktivitas karyawan harus ditingkatkan dan diperhatikan guna tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan.

DAFTAR REFERENSI

- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Harahap, M. A., & Badar, A. (2023). Analisis Kinerja Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat. 3(1), 311–325.
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Maghfiroh, H., Tahol, T. O., & Anisah, S. (2023). Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 118–136. <https://jurnal.aksaraglobal.co.id/index.php/jmss/article/view/162%0Ahttps://jurnal.aksaraglobal.co.id/index.php/jmss/article/download/162/151>
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Ansori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 86–108.
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.193>
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Sijabat, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan. 53.
- Susanti, R. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BANK BTN CABANG PEKANBARU. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/>
- Wiranto, A. Q. A., & Anah, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Karyawan Credit Union Semangat Warga (CUSW) Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(2), 125–131. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i2.5655>