

Jurnal Sains Manajemen Nitro

<https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn>

ANALISIS KESESUAIAN PENEMPATAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. BANK SULSELBAR MAKASSAR

Ade Pratiwi Putri ¹, Abdul Samad ², Novita Rosanti ³, Nasir Muhammad ⁴

^{1,2,3,4} Magister Manajemen Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh penempatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi, Penempatan Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of suitability for job placement and transactional leadership style on organizational commitment and employee performance, to determine and analyze the effect of organizational commitment on employee performance, to determine and analyze the effect of suitability for job placement and transactional leadership style on employee performance through organizational commitment to PT. Bank Sulselbar Makassar. The data analysis technique used is descriptive analysis and path analysis. The results showed that work placement had a positive and significant effect on organizational commitment, leadership style had a positive and significant effect on organizational commitment. Work placement has a positive and significant effect on employee performance, leadership style has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment can mediate the effect of work placement and leadership style on employee performance at PT. Bank Sulselbar Makassar.

Keywords: Employee Performance, Job Placement, Organizational Commitment, Transactional Leadership Style

1. Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia merupakan faktor yang vital dalam menentukan kesuksesan perbankan dalam kegiatannya, agar tujuannya dapat sesuai dengan yang direncanakan maka perlu adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat (Ardiansyah, 2021). Namun permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia pada perbankan saat ini adalah adanya tantangan seperti munculnya isu-isu keberagaman di tempat kerja, perubahan dari tuntutan dari pemerintah, perubahan teknologi dan isu pendekatan manajemen yang cenderung kearah pemberdayaan pegawai yang profesional dalam bidang pekerjaannya (Cahyati, 2018).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pemberdayaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah penempatan kerja pegawai (Daga dan Sujatmiko, 2023). Penempatan pegawai merupakan faktor penentu tepat atau tidak tepatnya posisi seorang pegawai di tempatkan dalam suatu perusahaan perbankan (Lukito et al, 2019). Penempatan kerja merupakan kegiatan pada suatu perusahaan perbankan, guna memperoleh pegawai yang siap pakai dan profesional dalam bidang pekerjaan yang dilaksanakan selama ini (Razak et al, 2021). Karena seorang pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif yang berdampak terhadap kinerja yang baik adalah perlunya penempatan kerja sesuai dengan keahliannya (*The right man on the right place*). Sehingga dapat dikatakan bahwa kesesuaian penempatan kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai (Putra dan Zabaldi, 2022).

Selain penempatan kerja, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transaksional (Pratama et al, 2021). Gaya pemimpin yang berorientasi pada hasil akhir dengan memacu motivasi kerja anggota organisasi agar maksimal dalam mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan harapan itu sendiri (Putri et al, 2021). Gaya kepemimpinan transaksional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahan mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan (Nawawi, 2016). Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen kerja, sebagaimana teori Robbins (2015) bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang tepat untuk membangun komitmen yang kuat, sehingga dapat membantu daya tahan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi (Lismaritah, 2022).

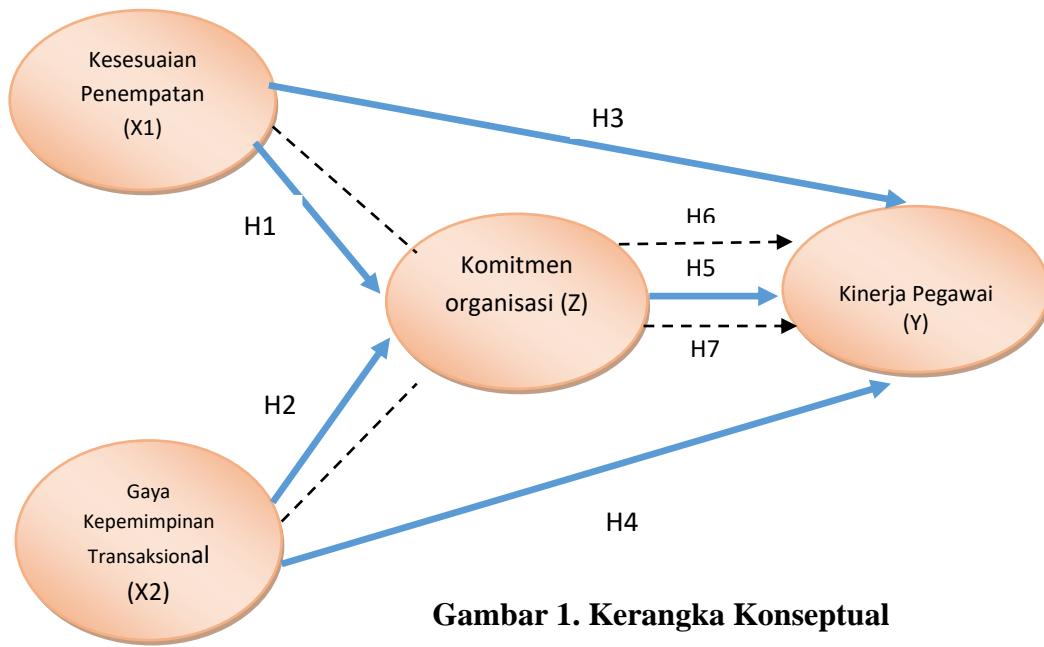
Kinerja pegawai sangatlah diperlukan sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2012). Namun terdapat permasalahan dengan kinerja pegawai di Indonesia dimana adanya ketidakseimbangan keahlian atau kombinasi keahlian yakni tingkat penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan dan selain itu karena rendahnya kemampuan pegawai dalam menjalankan aplikasi yang berteknologi tinggi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya adalah bahwa terjadi perbedaan hasil penelitian, yang berarti adanya riset gap, sehingga perlu dilakukan pengembangan penelitian lebih lanjut guna menguji kembali pengaruh kesesuaian penempatan kerja, gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai. Kebaharuan (*Novelty*) penelitian ini adalah menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

(*intervening*), dimana umumnya peneliti sebelumnya hanya menguji pengaruh langsungnya saja dan juga peneliti melakukan penelitian sebelum masa *pandemi covid 19*, sedangkan penelitian ini melakukan pengamatan di masa *pandemi covid 19*.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Makassar, yakni yang menjadi visi adalah memberikan pelayanan prima yang berkualitas dan terpercaya dan memberikan nilai tambah optimum bagi *stakeholder*. Namun permasalahan yang terjadi selama ini yakni kinerja pegawai yang dicapai selama ini kurang optimal dalam masa *pandemi covid 19*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis penempatan kerja dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut.



Hipotesis berdasarkan kerangka konseptual pada gambar di atas adalah sebagai berikut.

- H₁: Kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Sulselbar Makassar
- H₂: Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Sulselbar Makassar
- H₃: Kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar
- H₄: Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar
- H₅: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar
- H₆: Kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Bank Sulselbar Makassar
- H₇: Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Bank Sulselbar Makassar

2. Metodologi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat. Peneliti juga menggunakan penelitian kepustakaan (*Library research*). Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar yang berjumlah sebanyak 115 orang pegawai. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 100 orang pegawai dan jumlah ini dianggap *representatif*. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sulselbar Makassar berlokasi di Jalan Merpati No.20 Makassar, yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang lembaga keuangan perbankan. Adapun waktu yang dibutuhkan selama melakukan penelitian adalah kurang lebih tiga bulan lamanya dimulai dari bulan September sampai dengan bulan November tahun 2022. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis deskriptif dan Analisis jalur (*Path analysis*) dengan metode regresi linear berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekwensi	
		Orang	%
1.	Pria	48	48,0
2.	Wanita	52	52,0
		100	100,0

Tabel 1 yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, dimana dari 100 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka didominasi oleh wanita dengan jumlah responden sebanyak 52 orang, dan sisanya adalah pria yakni sebanyak 48 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar adalah didominasi pegawai wanita.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok	Frekwensi	
		Orang	%
1.	< 25 tahun	18	18,0
2.	26-35 tahun	24	24,0
3.	36-45 tahun	39	39,0
4.	> 46 tahun	19	19,0
		100	100,0

Dari data deskripsi identitas responden berdasarkan usia, terlihat bahwa dari 100 orang pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka tingkat prosentase usia responden yang terbesar adalah usia antara 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 39 orang, kemudian usia responden antara 26-35 tahun yakni sebanyak 24 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar adalah didominasi usia antara 36-45 tahun.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekwensi	
		Orang	%
1.	SMU	9	9,0
2.	Akademi Perbankan	10	10,0
3.	Sarjana (S.1)	77	77,0
4.	Magister (S.2)	4	4,0
		100	100,0

Tabel 3 yakni deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa tingkat proporsi pendidikan responden yang terbesar adalah Sarjana (S1) dengan jumlah responden sebanyak 77 orang, kemudian responden dengan tingkat pendidikan Akademi Perbankan dengan jumlah responden sebanyak 10 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar adalah lulusan sarjana.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa kerja

No.	Masa Kerja	Frekwensi	
		Orang	%
1.	< 3 tahun	19	19,0
2.	3,1-5 tahun	25	25,0
3.	5,1-10 tahun	35	35,0
4.	> 10 tahun	21	21,0
		100	100,0

Berdasarkan tabel 4 yakni identitas responden menurut masa kerja, terlihat bahwa dari 100 responden yang diamati maka didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja antara 5,1-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, kemudian diikuti oleh responden dengan masa kerja antara 3,1-5 tahun yakni sebanyak 25 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai PT. Bank Sulselbar Makassar sudah berpengalaman karena memiliki masa kerja antara 5,1-10 tahun.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Status Pegawai	Frekwensi	
		Orang	%
1.	Menikah	86	86,0
2.	Belum Menikah	14	14,0
		100	100,0

Dari tabel 5 yakni identitas responden berdasarkan status, terlihat bahwa dari 100 responden yang diamati maka didominasi oleh responden dengan berstatus menikah dengan jumlah responden sebanyak 86 orang, sedangkan sisanya adalah responden dengan status belum menikah yakni sebanyak 14 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada PT. Bank Sumselbar Makassar adalah berstatus menikah atau sudah berkeluarga.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dari setiap variabel penelitian yang digunakan, hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected item total correlation</i>	Kesimpulan
Laten			($r_{korelasi} > 0,30$)
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0,701	Valid
	X1.2	0,421	Valid
	X1.3	0,609	Valid
	X1.4	0,468	Valid
	X1.5	0,718	Valid
	X1.6	0,412	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)	X2.1	0,835	Valid
	X2.2	0,876	Valid
	X2.3	0,824	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	Z1	0,694	Valid
	Z2	0,811	Valid
	Z3	0,811	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,779	Valid
	Y2	0,806	Valid
	Y3	0,770	Valid
	Y4	0,807	Valid
	Y5	0,821	Valid

Berdasarkan data pada tabel 6, nampak bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel untuk penempatan kerja, gaya kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan kinerja pegawai adalah valid. Dikatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar jika dibandingkan dengan nilai standar yakni 0,30. Sehingga pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa semua item dalam instrumen penelitian memenuhi persyaratan validitas serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai	Nilai	Keterangan
		Cronbach's Alpha	Standar	
Penempatan kerja	6	0,795	0,60	Reliabel
Gaya kepemimpinan transaksional	3	0,905	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi	3	0,856	0,60	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	5	0,919	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian, maka dapat dikatakan bahwa semua instrument penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian ini memiliki *alpha cronbach's* sebesar 0,795-0,919 yang lebih besar dari 0,60. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2017) menunjukkan bahwa *alpha cronbach's* dari masing-masing instrument penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat layak sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan menggunakan software SPSS *versi* 26 maka dapat disajikan hasil analisis koefisien regresi (model 1 dan model 2) yang dapat disajikan melalui tabel 8 berikut ini:

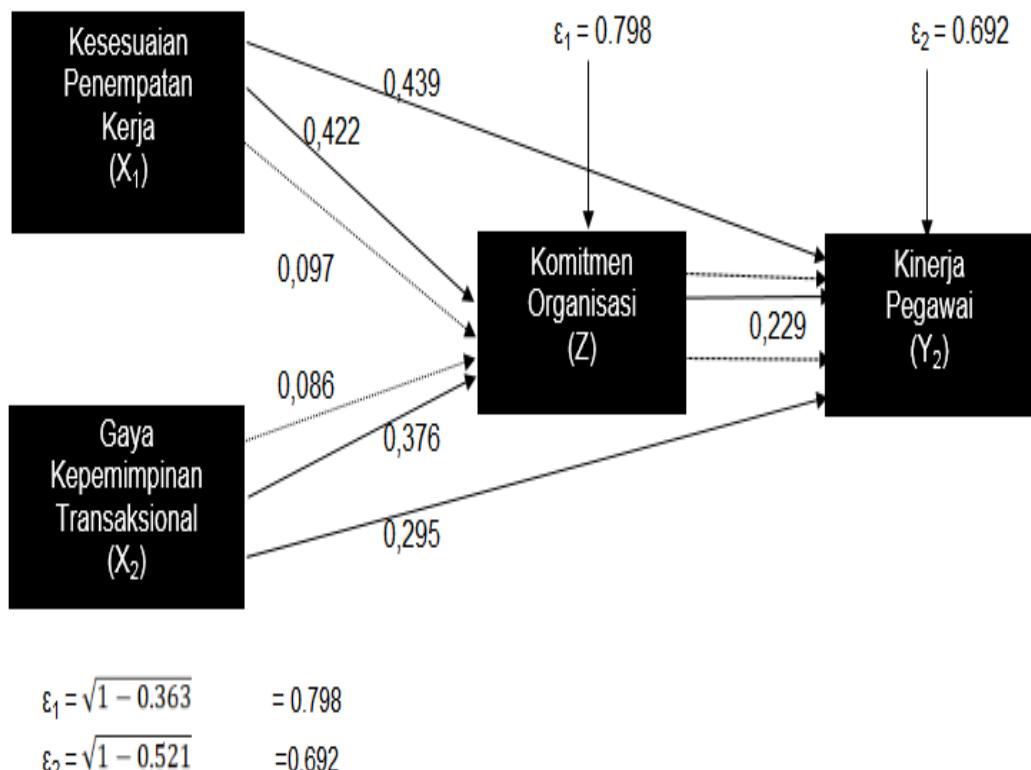
Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Regresi (Model 1 dan Model 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.794	0.370		2.150	0.034
Kesesuaian	0.478	0.093	0.422	5.159	0.000
Penempatan Kerja					
Gaya	0.319	0.069	0.376	4.599	0.000
Kepemimpinan Transaksional					
R	= 0,602		F_{hitung}	= 27,589	
Adjusted R_{square}	= 0,349		Sign.	= 0,000	
(Constant)	0.289	0.332		.871	0.386
Kesesuaian	0.501	0.092	0.439	5.456	0.000
Penempatan Kerja					
Gaya	0.252	0.067	0.295	3.755	0.000

Kepemimpinan Transaksional					
Komitmen Organisasi	0.231	0.089	0.229	2.589	0.011
R	= 0,722		F _{hitung}	= 34,831	
Adjusted R _{square}	= 0,506		Sign.	= 0,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8 maka dapat disajikan hasil uji jalur yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Jalur

Hasil uji jalur yang telah disajikan pada gambar 2 maka dapat disajikan persamaan jalur dalam penelitian ini yaitu:

$$Z = 0,422X_1 + 0,376X_2$$

$$Y = 0,439X_1 + 0,295X_2 + 0,229Z$$

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini maka diperoleh koefisien jalur (Beta) = 0,422. Hal ini dapat diartikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penempatan kerja pegawai yang disesuaikan keahlian dan pengetahuan pegawai maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 42,20%. Kemudian dari hasil pengujian parsial (uji t) maka

diperoleh nilai $sig = 0,000$. Dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan komitmen organisasi pada PT. Bank Sulselbar Makassar

Hasil analisis mengenai pengolahan data persamaan regresi maka diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,376, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dimana apabila gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan semakin baik maka akan diikuti oleh adanya peningkatan komitmen organisasi sebesar 37,60%. Hal ini mengindikasi-kan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transaksional maka akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi dalam lingkup PT. Bank Sulselbar Makassar.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $sig = 0,000$, karena dengan nilai $sign. = 0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan transaksional dapat memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur maka diperoleh nilai Beta (β) = 0,439. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan 1 poin penempatan kerja maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penempatan kerja sesuai dengan keahlian dan pengetahuan pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Kemudian dari hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $sign = 0,000$, dengan nilai $sign = 0,000 < 0,05$, berarti penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja telah memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

Hasil analisis koefisien jalur pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai yang diiperoleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,295, hal ini dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan 1 poin gaya kepemimpinan transaksional dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 29,50% ($1-0,295 \times 100$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Kemudian hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $sign = 0,000 < 0,05$, hal ini berarti dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar, sehingga pada penelitian ini hipotesis yang telah dikemukakan dapat diterima.

Besarnya nilai koefisien beta (β) = 0,229, hal ini dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan 1 poin komitmen organisasi maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 22,90% ($1-0,229 \times 100$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai $sign = 0,011 < 0,05$, hal ini berarti dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki

oleh pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yaitu, Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Sulselbar Makassar, Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Sulselbar Makassar, Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar, Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar, Hasil uji sobel test maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar, Hasil uji sobel test maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

5. Daftar Pustaka

- Ardiansyah, M. R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12. Palembang: Universitas Palembang.
- Cahyati, C. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero Tbk. Kantor cabang Syariah Semarang). Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Daga, R., & Sujatmiko, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 335-345.
- Lismarita, Abdillah, M. R., & Oemar, F. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen dan Motivasi Pegawai. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 181-188.
- Lukito, M., Alfonsius, & Manday, C. C. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 5(2), 40-53.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pratama, F., Ardiani, W., & Putra, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 40-47.

- Putra, E., & Zabaldi, N. F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), 20-30.
- Putri, M. M., Rogahang, J. J., & Mukuan, D. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square. *Productivity*, 2(6), 483-487.
- Sinambela, L.P., (2012). *Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Razak, Nurlaelly, Rusni dan Indi Ramdhan, (2021). Penempatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB) Desember 2021. Vol. 5, No. 2, ISSN: 1907-5480*.