

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dan memperoleh keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia merupakan aset atau unsur yang paling penting di antara unsur-unsur organisasi lainnya (Simamora 2006). Sumber daya manusia menjadi penting karena berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi, dan sumber daya manusia merupakan aset organisasi dalam menjalankan tugasnya. Salah satu industri yang menggantungkan diri pada keberadaan sumber daya manusianya adalah industri perbankan.

Jumlah bank menurut data OJK hingga akhir 2021 terdapat 110 bank di Indonesia, terdiri dari 4 Bank Persero, 25 Bank Pembangunan Daerah, 58 Bank Swasta Nasional, 8 Bank Cabang Bank Asing, 2 Bank Pembangunan Daerah Syariah, dan 10 Bank Swasta Nasional Syariah. Selain itu juga adanya bank BPR Konvensional 1468 dan BPR Syariah 164. Penyebaran bank-bank di Indonesia semakin menjangkau wilayah Indonesia. Hingga akhir tahun 2021 terdapat 32.531 kantor bank di seluruh Indonesia. Industri perbankan di Indonesia semakin mengadopsi teknologi digital. Saat ini hampir semua bank di Indonesiamenawarkan layanan perbankan digital, seperti *mobile banking* dan *internet banking*. Pemerintah Indonesia terus memperkuat regulasi perbankan untuk memastikan kestabilan sektor keuangan. Otoritas Jasa Keuangan telah menerapkan

aturan mengenai kepemilikan bank, yang membatasi kepemilikan bank oleh satu pemilik atau kelompok pemilik POJK Nomor 56/POJK.03/2016 tentang Kepemilikan Saham Bank Umum (<https://ojk.go.id/>, diunduh pada tanggal 06 April 2023).

Perkembangan industri perbankan di Indonesia telah mengalami kemajuan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir itu dapat terlihat dari tabel dibawah ini (<https://www.bps.go.id>, diunduh pada tanggal 06 April 2023).

**Tabel 1.1. Jumlah Bank dan Kantor Bank (Unit) per. 2016 - 2018**

Kelompok Bank dan Kantor	Jumlah Bank dan Kantor Bank (Unit)					
	Bank			Kantor Bank		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Bank Umum Konvensional - Bank Persero	4	4	4	18 106	18 262	17 853
Bank Umum Konvensional - Bank Pembangunan Daerah	26	26	24	4 052	4 130	4 110
Bank Umum Konvensional - Bank Swasta Nasional	64	64	64	8 750	8 167	7 739
Bank Umum Konvensional - Kantor Cabang Bank Asing	10	9	9	80	39	38
Bank Umum Syariah - Bank Pembangunan Daerah	-	-	2	-	-	178
Bank Umum Syariah - Bank Swasta Nasional	12	12	12	1 731	1 678	1 691
<b>Jumlah Bank Umum</b>	116	115	115	32 719	32 276	31 609
Bank Perkreditan/Pembiayaan Rakyat - BPR Konvensional	1 633	1 619	1 597	6 075	6 192	6 273
Bank Perkreditan/Pembiayaan Rakyat - BPR Syariah	166	167	167	453	441	495
<b>Jumlah Bank Perkreditan/Pembiayaan Rakyat</b>	1 799	1 786	1 764	6 528	6 633	6 768

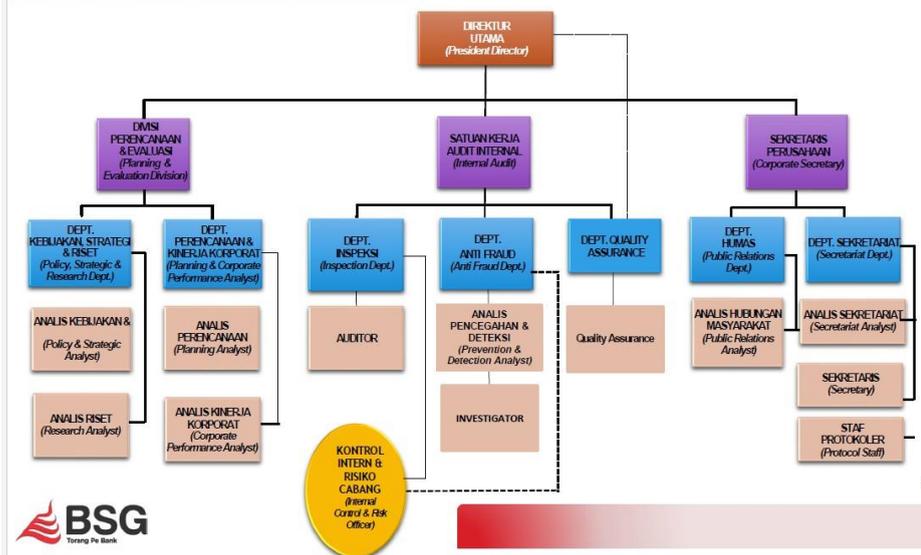
Sumber: BPS (diunduh pada tanggal 6 April 2023)

PT. Bank Sulut (Bank) dahulu bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara didirikan dengan nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tengah berdasarkan Akta no. 88 tanggal 17 Maret 1961. Sesuai dengan hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT Bank Sulut tanggal 8 Mei 2015 PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara (PT Bank Sulut) berubah menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo (BANK SULUTGO). Adapun



**STRUKTUR ORGANISASI  
DIREKTORAT UTAMA**

Lampiran :  
PBSG No. 025/PBSG/DIR-REN/X/2022  
18 OKTOBER 2022



**Gambar 1.2. Struktur Organisasi Direktorat Utama**

Sumber: Lampiran Peraturan Direksi No.025/PBSG/DIR-REN/X/2022

Direktorat Utama adalah direktorat yang dipimpin langsung oleh Direktur Utama PT. Bank SulutGo, yang terdiri dari 3 Divisi yaitu Divisi Perencanaan, Satuan Audit Internal (SKAI) dan Divisi Corporate Secretary. Divisi Perencanaan terdiri dari 1 orang Pemimpin Divisi, 2 Pemimpin Departemen dan 9 orang staf. Divisi SKAI terdiri dari 1 orang Pemimpin Divisi, 3 orang Pemimpin Departemen dan 48 orang auditor staff. Dan untuk Divisi Corporate Secretary terdiri dari 1 orang Pemimpin Divisi, 2 orang Pemimpin Departemen dan 19 orang staf. (Sumber data Divisi Human Capital 5 juni 2023)

Tabel 1.2 menyajikan data persaingan antara Bank SulutGo dengan beberapa pesaingnya di kota Manado.

**Tabel 1.2. Peta Persaingan Bank SulutGo di Sulawesi Utara dan Gorontalo**

NO	BANK	JUMLAH CABANG DI SULUT dan GORONTALO	JARINGAN ATM	PRODUK DAN LAYANAN
1	BANK SULUTGO	1 Kantor Wilayah 1 Kantor KCU 25 Kantor Cabang 25 Kantor KCP 63 Kantor Kas 23 Payment Point	278 ATM	Produk Simpanan Produk Pinjaman Layanan Elektronik Produk Kartu Kredit Pengiriman Uang
2.	BCA	7 Kantor	55 ATM	Produk Simpanan Produk Pinjaman Layanan Elektronik Produk Kartu Kredit Pengiriman Uang Investasi dan Asuransi
3	BNI	31 Kantor	40 ATM	Produk Simpanan Produk Pinjaman Layanan Elektronik Produk Kartu Kredit Pengiriman Uang Investasi dan Asuransi
4	BRI	151 Kantor	244 ATM	Produk Simpanan Produk Pinjaman Layanan Elektronik Produk Kartu Kredit BRI Transaction Banking Investasi dan Asuransi
5	PANIN	5 Kantor	9 ATM	Produk Simpanan Produk Pinjaman Layanan Elektronik Produk Kartu Kredit Pengiriman Uang wealth

Sumber: <https://alamate.com/bank/alamat-telepon-bank-bca-di-sulawesi-utara>

<https://bankmandiri.co.id>

<http://www.bni.co.id>

<http://alamatbank.com/kantor-bank-panin-di-manado> <http://www.bank-indonesia.com/panin-bank-gorontalo>

<http://alamatpenting.com/daftar-alamat-bank-bri-di-sulawesi-utara/amp> <https://bri.co.id/>

(diunduh pada tanggal 6 April 2023)

Hal inilah yang menyebabkan penting bagi Bank SulutGo untuk mempertahankan kinerjanya agar dapat terus bersaing.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada yang ada di dalamnya, mulai dari kemampuan menangkap masalah yang ada di dalam organisasi, melakukan analisis masalah, dan mengantisipasi dampak yang akan terjadi dalam organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang penting untuk diperhatikan. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi (La Ida et al., 2022).

*Employee Performance* adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (La Ida et al., 2022). Dalam hal ini peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam meningkatkan kinerja bawahannya untuk bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Disinilah pemimpin mengambil peranan penting dalam menjalankan peran sebagai faktor penggerak bagi karyawan yang dipimpinnya. Kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi dengan harapan kepemimpinan yang tepat akan memudahkan dalam berkomunikasi dan mengatur karyawan dalam menyelaraskan tujuan organisasi.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mengatur bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi

keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi fokus menarik perhatian para peneliti di bidang perilaku organisasi. Nawawi (2003) menyatakan bahwa suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kemampuan mempengaruhi kinerja bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Di penghujung abad ke-20, pakar kepemimpinan “James Mac Gregor Burns” pertama kali memperkenalkan konsep *transformational leadership* (Bank Indonesia Institute, 2020).

Burns (1978) dalam Northouse (2013) menjelaskan *transformational leadership* merupakan proses di mana seseorang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan bawahan. *Transformational leadership* adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri untuk kepentingan organisasi; pemimpin dapat memiliki efek mendalam dan diinginkan pengikut untuk membuat perubahan yang diperlukan (Robbins 2003).

Di bawah kepemimpinan bapak Revino M. Pepah sebagai direktur utama, Bank SolutGo menutup tahun 2021 dengan perolehan laba sebesar Rp162,05miliar. Sementara itu, total asetnya menembus Rp18,48 triliun, atau tumbuh 12,62% secara tahunan. Rasio-rasio keuangan penting lainnya juga terbilang solid. Atas kinerja tersebut, dalam Rating Bank 2022 versi Infobank, Bank SolutGo pun berhak atas predikat "sangat bagus". Bank SolutGo juga meraih predikat "Sangat

Bagus" pada kategori Modal Inti Rp. 1 triliun s.d. di bawah Rp. 5 triliun (buku 2) - Aset Rp. 10 triliun s.d. di bawah Rp.25 triliun. Bank SulutGo meraih penghargaan terbaik atas kinerja positifnya sebagai lokomotif pertumbuhan ekonomi daerah kebanggaan masyarakat Sulawesi Utara, Gorontalo. Penghargaan tersebut diterima Bank SulutGo dalam ajang Infobank Award ke-27 tahun 2022 pada tanggal 25 Agustus 2022 (<https://www.bank.sulutgo.co.id>, diunduh pada tanggal 6 april 2023).

Di tahun 2021, Bank SulutGo juga meraih Penghargaan Rupiah Best Fund Management Bank Di Sulut tahun 2021, Bank SulutGo juga berhasil mengimplementasikan ISO 37001 SMAP merupakan implementasi dari Inpres No.10 Tahun 2016 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2016 dan 2017. Tahun 2023 PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Utara

Gorontalo memperoleh Anugerah Paritrana Award Tahun 2022 Kategori Perusahaan Skala Besar Sektor Keuangan, Perdagangan dan Jasa (<https://www.banksulutgo.co.id>, diunduh pada tanggal 6 april 2023).

Pencapaian ini menunjukkan kinerja yang baik dari seluruh manajemen dan karyawan Bank SulutGo di bawah kepemimpinan Direktur Utama Bank SulutGo Revino Pepah. Secara pribadi, pada bulan November 2022 Direktur Utama Bank SulutGo Revino Pepah masuk Top 100 CEO 2022 versi Infobank (<https://www.banksulutgo.co.id>, diunduh pada tanggal 6 april 2023).



**Gambar 1.3** Direktur Utama Bank SulutGo Revino Pepah menerima penghargaan sebagai TOP 100 CEO 2022 versi Infobank

Sumber: <https://www.banksulutgo.co.id>, diunduh pada tanggal 6 april 2023



**Gambar 1.4** Bank SulutGo menerima Paritrana Award 2022

Sumber: <https://www.banksulutgo.co.id>, diunduh pada tanggal 6 april 2023



**Gambar 1.5** Bank SulutGo menerima Infobank Award 2022

Sumber: <https://www.banksulutgo.co.id>, diunduh pada tanggal 6 april 2023

Menurut Kumara dan Gamage (2022) ada empat karakteristik *Transformational Leadership*, yaitu: *Individual Focus*, *Inspirational Motivation*, *Idealized Influence* dan *Creativity and Innovation*.

*Individual Focus* adalah pengembangan pengikut melalui pembinaan, pendampingan dan menunjukkan kepedulian yang besar terhadap pengikutnya. Perlakukan mereka sebagai individu dan kenali mereka dengan baik, dengarkan keprihatinan dan gagasan mereka (Ogola, 2017). *Individual Focus* adalah pemimpin yang memberikan perhatian khusus dengan pendekatan pribadi untuk menilai kebutuhan per individunya agar dapat berprestasi dan berkembang sesuai arahan yang tepat dari *coach* atau mentor. Direktur Utama Bank SulutGo, Bapak Revino Pepah adalah sosok yang sangat peduli dengan bawahannya, beliau suka memberikan nasihat, memberikan bantuan untuk mengembangkan keterampilan dalam pekerjaan pegawainya, dan memberikan perhatian kepada bawahannya dalam ruang lingkup pekerjaan (interview Bpk. Jimmy Mailangkay Pemimpin Divisi Operasional dan Layanan, Roi Killis Karyawan Corporate Secretary Bank SulutGo, tanggal 19 April 2023).

*Inspirational Motivation* mengacu pada cara di mana para pemimpin memotivasi dan menginspirasi pengikut mereka untuk mencapai tujuan ambisius dan optimis melihat masa depan. Mereka mendorong mereka untuk melampaui harapan mereka sendiri untuk mencapai tingkat kinerja dan memiliki visi kolektif yang dapat mereka ungkapkan kepada para pengikutnya (Bass, 1985). Pemimpin transformasional yang memiliki karakteristik *Inspirational Motivation* harus bekerja untuk meningkatkan optimisme, semangat dan perhatian pengikut (Al-

Jaroudi 2010), dengan memberikan ekspektasi yang jelas, menggunakan berbagai metode untuk menerangkan pekerjaan dan mengekspresikan tujuan yang ingin dicapai dengan cara yang sederhana. Direktur Utama Bank SulutGo, Bapak Revino Pepah adalah sosok yang menjadi inspirasi bagi pegawainya. Beliau berkarir di Bank SulutGo dari jenjang analis kredit, pernah menjadi pemimpin di beberapa kantor Cabang, beliau juga pernah menjadi pemimpin di beberapa Divisi, sebelum menjadi Direktur utama merupakan direktur Umum Bank SulutGo. Dalam tugas kerja beliau sering memberikan tugas yang menantang kepada bawahannya namun tidak lupa disertai dengan dukungan yang sepadan untuk menyelesaikan tugas tersebut (interview interview Bpk. Jimmy Mailangkay Pemimpin Divisi Operasional dan Layanan, Roi Killis Karyawan Corporate Secretary Bank SulutGo, tanggal 19 April 2023).

*Idealized Influence* mengacu pada pemimpin, yang bertindak sebagai panutan yang kuat untuk bawahannya karena kinerjanya yang luar biasa dan memprioritaskan kebutuhan bawahan dan menawarkan visi (Metwally dan El bishbishy, 2014). *Idealized Influence* adalah pemimpin yang bertindak sebagai role model dalam berperilaku, sikap maupun komitmen bagi karyawannya. *Idealized Influence* adalah kemampuan pemimpin untuk mendapatkan rasa hormat dan kekaguman dari pengikutnya sehingga pengikut meniru pemimpinnya (Barbuto dan Burbach 2006). Direktur Utama Bank SulutGo, Bapak Revino Pepah merupakan orang yang suka memberikan dukungan kepada bawahannya walau kadang terlihat sangat tegas tapi beliau adalah sosok pemimpin yang suka memberikan dukungan dan pengakuan atas kinerja bawahannya (interview Bpk. Jimmy Mailangkay

Pemimpin Divisi Operasional dan Layanan, Roi Killis Karyawan Corporate Secretary Bank SulutGo, tanggal 19 April 2023).

*Creativity and Innovation* berkaitan dengan peran pemimpin dalam menantang kreativitas dan inovasi di antara para pengikutnya. Pemimpin mendorong pengikutnya untuk mengeksplorasi cara-cara baru dalam melakukan sesuatu, mempelajari peluang dan memecahkan masalah yang sulit (Metwally dan El-bishbishy, 2014). *Creativity and Innovation* adalah pemimpin yang menciptakan keadaan yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas karyawannya. Direktur Utama Bank SulutGo, Bapak Revino Pepah sangat suka mendorong bawahannya untuk berpikiran maju kedepan, beliau selalu mendorong agar bawahannya melakukan sesuatu yang luar biasa atau memberikan target yang super ambisius, beliau juga seorang yang sangat kritis terhadap masalah yang dihadapi di unit kerja yang dipimpinnya (interview interview Bpk. Jimmy Mailangkay Pemimpin Divisi Operasional dan Layanan, Roi Killis Karyawan Corporate Secretary Bank SulutGo, tanggal 19 April 2023).

Faktor lain yang mempengaruhi *Employee Performance* adalah *Organizational Commitment*. *Organizational Commitment* adalah keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. *Organizational Commitment* merupakan sikap yang menggemakan perasaan seperti keterikatan, identifikasi dan loyalitas terhadap organisasi sebagai objek komitmen (Morrow, 1993). *Organizational Commitment* adalah semacam keyakinan yang menghubungkan perasaan dan nilai-nilai karyawan dengan nilai-nilai organisasi (Buchanan, 1974). *Organizational Commitment* menentukan bahwa tujuan karyawan serupa atau cocok dengan tujuan

organisasi dan dapat menginspirasi kinerja dan loyalitas karyawan (Chen dan Aryee, 2007). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* adalah suatu kondisi psikologis yang ditandai dengan keterkaitan dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang melibatkan faktor afektif, kontinuitas dan normatif sebagai perasaan wajib mempertahankan keanggotaan serta persepsi terhadap kerugian yang akan terjadi jika memutuskan keanggotaan dalam organisasi (Meyer dan Allen, 1997).

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki sikap yang berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan tertentu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, tingkat ketidakhadiran yang rendah, dan tingkat keluar masuknya keluarnya (turnover) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki Kinerja yang tinggi (Luthans 2011). Bukti komitmen organisasi yang tinggi, bisa dilihat dari rata-rata masa kerja karyawan, dari total pegawai tetap 2081 orang 1890 masa kerjanya diatas 5 tahun kerja dan turnover karyawan di Bank SulutGo berada dibawah 2% di tahun 2022 (interview pegawai HRD BSG tanggal 17 April 2023).

Kajian ini menjadi lebih menarik karena terdapat beberapa gap pada beberapa kajian sebelumnya. Kumara dan Gamage et al (2020) berpendapat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya *transformational leadership* dengan *employee performance*, serta *organizational commitment* dan *employee*

*performance*. Hal ini sesuai dengan penelitian Ahad dan Pracoyo et al. (2022) yang menemukan *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dan variabel *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Tapi sebaliknya studi oleh Raveendran dan Gamage (2019) menyatakan bahwa *organizational commitment* tidak memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance*. Maharani, Liantama, Wirawan, Asmoro et al. (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hipotesisnya ditolak, sehingga disimpulkan tidak ada hubungan antara *transformational leadership* dengan *employee performance*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sutanto et al. (2021) penelitian menunjukkan bahwa *Idealized Influence* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja SDM namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Top et al. (2020), Ngaithe et al. (2016), Soegiarto (2016), yang menunjukkan bahwa kinerja SDM dipengaruhi secara signifikan oleh *Idealized Influence*.

Berdasarkan latar belakang yang disusun, maka penulis mengangkat judul penelitian **“ANALISIS PENGARUH DIMENSI TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE YANG DIMEDIASI ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA BANK SULUTGO” (STUDI PADA KARYAWAN DIREKTORAT UTAMA DAN PEJABAT EKSEKUTIF)**

## 1.2 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi ini mengkaji pengaruh *Transformational Leadership* yang terdiri dari: *Individual Focus*, *Inspirational Motivation*, *Idealized Influence* dan *Creativity and Innovation*; terhadap *Employee Performance* yang dimediasi *Organizational Commitment* pada Bank SulutGo.
2. Pengujian terhadap model penelitian adalah menggunakan data dari hasil pembagian kuesioner.
3. Responden adalah karyawan di Direktorat Utama yaitu Divisi Perencanaan, SKAI, dan Divisi Corporate Secretary, dengan demikian responden yang diambil adalah pejabat eksekutif Bank SulutGo dengan masa kerja minimal 2 tahun.
4. Perhitungan dan analisis hasil kuesioner menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

## 1.3 Rumusan Masalah

Secara garis besar masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi *Organizational Commitment* pada Bank SulutGo. Secara rinci, rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah *Individual Focus* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada Bank SulutGo?

2. Apakah *Inspirational Motivation* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada Bank SulutGo?
3. Apakah *Idealized Influence* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada Bank SulutGo?
4. Apakah *Creativity and Innovation* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada Bank SulutGo?
5. Apakah *Individual Focus* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Bank SulutGo?
6. Apakah *Inspirational Motivation* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Bank SulutGo?
7. Apakah *Idealized Influence* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Bank SulutGo?
8. Apakah *Creativity and Innovation* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Bank SulutGo?
9. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada Bank SulutGo?
10. Apakah *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* pada Bank SulutGo?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh dari *Individual Focus* terhadap *Organizational Commitment* pada Bank SulutGo
2. Menguji dan menganalisis pengaruh dari *Inspirational Motivation* terhadap *Organizational Commitment* pada Bank SulutGo
3. Menguji dan menganalisis pengaruh dari *Idealized Influence* terhadap *Organizational Commitment* pada Bank SulutGo
4. Menguji dan menganalisis pengaruh dari *Creativity and Innovation* terhadap *Organizational Commitment* pada Bank SulutGo
5. Menguji dan menganalisis pengaruh dari *Individual Focus* terhadap *Employee Performance* pada Bank SulutGo
6. Menguji dan menganalisis pengaruh dari *Inspirational Motivation* terhadap *Employee Performance* pada Bank SulutGo
7. Menguji dan menganalisis pengaruh dari *Idealized Influence* terhadap *Employee Performance* pada Bank SulutGo
8. Menguji dan menganalisis pengaruh dari *Creativity and Innovation* terhadap *Employee Performance* pada Bank SulutGo
9. Menguji dan menganalisis pengaruh dari *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* pada Bank SulutGo
10. Menguji dan menganalisis peran mediasi dari *Organizational Commitment* terhadap pengaruh dari *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* pada Bank SulutGo

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh *Transformational Leadership* yang terdiri dari: *Individual Focus*, *Inspirational Motivation*, *Idealized Influence* dan *Creativity and Innovation*; terhadap *Employee Performance* yang dimediasi *Organizational Commitment* pada Bank SulutGo. Peran mediasi dari *Organizational Commitment* juga diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang secara teoritis yang dipelajari dalam perkuliahan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman bagi Bank SulutGo mengenai pengaruh *Transformational Leadership* yang terdiri dari: *Individual Focus*, *Inspirational Motivation*, *Idealized Influence* dan *Creativity and Innovation*; terhadap *Employee Performance* yang dimediasi *Organizational Commitment* pada Bank SulutGo.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disajikan dalam beberapa bab dengan pengorganisasian penulisan sebagai berikut:

### **BAB I: Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang ulasan mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan pengorganisasian penulisan.

### **BAB II: Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

Bab ini berisi tentang uraian dari landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian, dan bagan alur berpikir.

### **BAB III: Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan pengukuran variabel juga metode analisis data.

### **BAB IV: Analisis Data dan Pembahasan**

Bab ini membahas mengenai tampilan data penelitian yang telah dilakukan beserta pembahasan mengenai hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data yang telah dilakukan.

### **BAB V: Kesimpulan**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, implikasi dari penelitian yang telah dilakukan, dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.