BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tentunya perlu adanya hiraki pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan. Hasibuan (2016), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan organisasi akan berhasil apabila karyawan atau SDM yang bekerja dapat melakukan tugas-tugas sesuai dengan bidangnya dengan baik, efektif dan efisien serta penuh tanggung jawab. Seorang karyawan yang kompeten dibidangnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan karyawan yang tidak berkompeten tidak mampu mencapai tujuan dengan maksimal sehingga akan menurunkan kinerjanya. Tanpa adanya kinerja dari karyawan atau SDM yang baik, maka tujuan yang ada dalam organisasi sulit dicapai.

Dalam kehidupan yang semakin maju untuk memudahkan seseorang atau lembaga dalam menyimpan dan meminjam dana maka banyak organisasi yang memanfaatkan bank sebagai sarana yang

tepat dalam melakukan berbagai transaksi yang sangat berpengaruh dalam dunia usaha. Bank adalah lembaga yang berperan penting sebagai perantara keuangan *(Financial Intermediary)* antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang memerlukan dana dalam Standar Akuntansi Keuangan.

Masalah yang sering muncul dalam sumber daya manusia adalah faktor produktivitas kerja karyawan. Menurut Cascio (Almigo, 2004) definisi produktivitas kerja adalah pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Menurut Girsang (2014) tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya. Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tetapi juga kompensasi, tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan meskipun terdapat keberagaman nilai yang di sesuaikan dengan kontribusi karyawan tersebut.

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak dari pada ukuran biasa yang telah umum. (The Liang Gie, 1981 dalam Suwardi 2016). Sedangkan menurut Tohardy dalam Sutrisno (2012:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih

baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986:22). Daripendapat di atas produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan standar perusahaan yang telah di tentukan.

Busro (2018:226), gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2009:435), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan perilaku kepemimpinan yang melibatkan perubahan besar dalam mempengaruhi sikap dan asumsi anggota organisasi dan membangun komitmen, misi, tujuan, dan strategi organisasi.

Di dalam meningkatkan produktivitas kerja juga harus memperhatikan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Karena kompensasi merupakan balas jasa yang harus diterima oleh pegawai karena penggunaan tenaganya. Wibowo (2014) menyatakan bahwa dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Kompensasi menurut Hasibuan (2013 : 117) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Yuniarsih (2011 : 125) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang di tetapkan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat di artikan kompensasi adalah sesuatu imbalan yang di dapatkan atas pekerjaan yang di lakukannya. Jadi, kompensasi adalah salah satu bentuk yang

di berikan perusahaan kepada karyawannya atas balas jasa yang seimbang dengan apa yang telah di berikan karyawan kepada perusahaan tempat dia bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan Pemberian Kompensasi Terhadap produktivitas Karyawan Pada KB Bank Bukopin Kota Parepare”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare ?
2. Apakah Pemberian Kompensasi Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare.
2. Mengetahui Pemberian Kompensasi Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan bagi peneliti yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbang saran bagi karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukuran keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Hasibuan (2010) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Menurut Mathis (Butar, 2015) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Yuniarsih dalam Wahyuni (2012) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit

(produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai *(output)* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *(input)* dari tenaga kerja.

b. Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2011), mengukur produktivitas kerja karyawan diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme meraka dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil perkerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukandengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6) Efesiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut Suwanto (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1) Perkerjaan yang menarik

2) Upah yang baik
3) Keamanan dan perlindungan dalam perkerjaan
4) Penghayatan atas maksud dan makna dalam perkerjaan
5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6) Promosi dan makna perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan
7) Merasa terlihat dalam kegiatankegiatan organisasi
8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9) Kesetiaan pimpinan pada diri siperkerja dan disiplin kerja yang keras.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Solihin (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manager perusahaan untuk mengarahkan dan memengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agara bawahannya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah diciptakan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Usman

(2014), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Menurut Robbins (2007), pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Menurut Modiani (2012), kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

Menurut Yuki (2009), kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2010), ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1) Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfir motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahanya.

2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Menurut Yukl (2009) Indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

1) Pengaruh ideal/kharismatik, perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
2) Pertimbangan individual meliputi pemberian dorongan, dukungan dan pelatihan terhadap pengikut.

3) Motivasi inspirasional yang meliputi penyampaian visi yang menarik, untuk memfokuskan bawahan, dan model perilaku yang tepat.
4) Stimulasi intelektual perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut untuk memandag masalah dari perspektif yang baru.

3. Pemberian Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan,Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang berkaitan, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2014), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Selain itu menurut Singodimedjo (2012) mengemukakan bahwa kompensasi adalah

semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut.

b. Macam-macam Kompensasi

Menurut hasibuan (2014), Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi finansial langsung berupa:
    a) Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara priodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
    b) Upah adalah balas jasa yang diyarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya.
    c) Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
2) Kompensasi Tidak Langsung Kompensasi tidak langsung berupa balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai.

c. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2015) sebagai berikut:

1) Gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
2) Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Wirda Lilia, Juli Wistian Lombu, Pujiono Napitupulu, Pujiono Napitupulu, Andriani Nainggolan (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Tansformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Intertama Trikencana Bersinar Medan. Metode yang di gunakan penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dibutuhkan karyawan karena memiliki integritas untuk mengubah cara pandang. Penerapan budaya organisasi dilakukan melalui pemberdayaan dan budaya dengan nilai positif yang dapat diikuti seluruh anggota organisasi. Metode mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan melakukan seleksi penempatan sesuai dengan kemampuan serta memberi penghargaan sebagai apresiasi.

Imam fajri burhan dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan trasformasional motivasi dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kesmasindo Mada Nusantara (2019). Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif. Hasil penelian yang diperoleh adalah bahwa variabel kepemimpinan trasformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), variabel pemberian kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Ivan Andrian Austar (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan motivasi islam terhadap kinerja karyawan (studi pad apt. bank syariah bukopin kantor cabang Yogyakarta), metode yang di gunakan dalama penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi Islam terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini adalah secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Yogyakarta dengan hasil signifikan sebesar 0,000<0,5. Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Yogyakarta dengan hasil signifikan 0,016<0,05. Dan motivasi islam juga berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Yogyakarta dengan hasil signifikan sebesar 0,001<0,05.

Indra Septy, Nurdin Brasit, Ria Mardiana Y (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel intervening Pada Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif hasil dari penelitian ini adalah Hasil uji analisis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan asumsi motivasi dan kompensasi bernilai tetap, hal ini bermakna gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan tidak berpengaruh dengan naik turunnya kinerja karyawan BCA Makassar karena dengan seringnya pergantian kepemimpinan, gaya kepemimpinan apapun tidak mempengaruhi hasil kinerja tiap karyawan di BCA KCU Makassar. Motivasi tidak dapat memediasi pemberian kompensasi terhadap kinerja, hal ini berarti bahwa kompensasi tidak menjadi acuan karyawan memiliki kinerja yang baik, karyawan berpikir bahwa meskipun dengan kenaikan kompensasi yang mereka terima tidak serta merta membuat mereka bekerja dengan lebih baik atau tidak, beberapa karyawan menganggap baik atau tidaknya kerja mereka tidak membuat kompensasi turun untuk kasus di BCA, melainkan setiap tahun selalu naik maksimal 10% sehingga beberapa karyawan

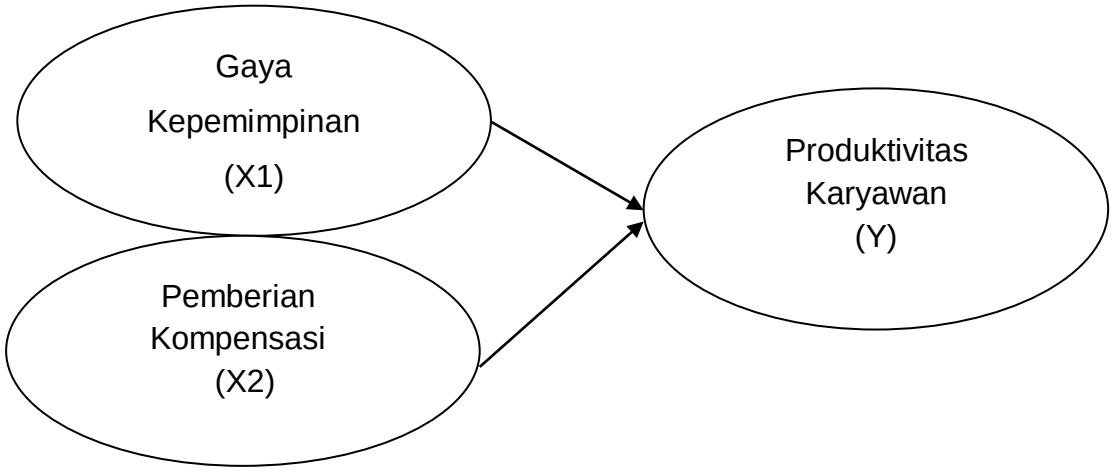
mengganggap kompensasi tidak berpengaruh sebagai motivasi mereka dalam memiliki kinerja dengan baik atau tidak.

Catur Widayati, Thea H. Rahardjo dan Melly Febriyanti (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang di gunakanakan adalah kuantitatif dengan hasil penelitian adalah Hasil penelitian menunjukan Gayakepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis (uji t) yang menunjukan nilai signifikasi dari variabel bebas.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

H_1 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

H_2 : Diduga pemberian kompensasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KB Bank Bukopin Kota Parepare. Waktu penelitian dan penulisan diperkirakan kurang lebih 2 (dua) bulan.

B. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Populasi

   Menurut Sugiyono (2013), populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada KB Bank Bukopin Kota Parepare yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

   Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek, karena jumlah populasi relative sedikit maka sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan cara menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian yang berjumlah 30 orang.

C. Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian. memperjelas variabel-variabel dalam penelitian ini maka, dilakukan variabel operasional sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional		
		Indikator	Skor	Skala Pengukuran
Produktivitas Karyawan	Produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai *(output)* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *(input)* dari tenaga kerja	1. Rajin masuk kerja 2. Bersedian datang bekerja tepat waktu 3. Tidak pernah mengeluh tentang beban kerja 4. Berusaha memperbiki kualitas pekerjaan 5. Merasa jenuh dengan pekerjaan yang ditangani 6. Belajar menjadi lebih baik dari pengalaman kerja 7. Mutu hasil kerja memenuhi standar	Sangat sering : 5 Sering : 4 Kadang - kadang : 3 Sekali-kali : 2 Tidak Pernah : 1	Interval
Gaya	Gaya	1. Pemimpin	Sangat	Interval

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional		
		Indikator	Skor	Skala Pengukuran
Kepemimpinan Transformasional	kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal	membangkitkan antusiasme karyawan 2. Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri karyawan 3. Pemimpin memberikan petunjuk penyelesaian pekerjaan 4. Pemimpin menanamkan rasa bangga kepada karyawan 5. Pemimpin mendorong karyawan menggunakan kreatifitas dalam bekerja 6. Pemimpin bersemangat mendengar ide karyawan 7. Pemimpin memperlakukan karyawan dengan baik	sering : 5 Sering : 4 Kadang - kadang : 3 Sekali-kali : 2 Tidak Pernah : 1	
Pemberian Kompensasi	Pemberian kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang	1. Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan masa kerja 2. Karyawan	Sangat sering : 5 Sering : 4 Kadang	Interval

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional		
		Indikator	Skor	Skala Pengukuran
	karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut	menerima bonus apabila target tercapai 3. Karyawan mendapatkan hak kenaikan gaji tahunan 4. Karyawan mendapatkan tunjangan cuti tahunan 5. Karyawan mendapatkan tunjangan hari raya 6. Karyawan mendapatkan bayaran lembur	- kadang : 3 Sekali-kali : 2 Tidak Pernah : 1	

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

   a. Kuesioner

      Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengalaman secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di KB Bank Bukopin Kota Parepare guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari profil KB Bank Bukopin Kota Parepare.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunankan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data informasi yang berbentuk data dari hasil kusioner atau pernyataan.

2. Sumber Data

Sumber data menurut Arikunto (2014), yaitu subjek dari mana data dapat diperoleh apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam mengumpulkan data disebut responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini di klarifikasikan menjadi beberapa bagian yaitu :

a. *Person* (orang), yaitu karyawan yang bekerja KB Bank Bukopin Kota Parepare.

b. *Place* (tempat), yaitu KB Bank Bukopin Kota Parepare.

c. *Paper* (kertas), yaitu dokumen atau kertas yang berupa data dan sumber dari proses pengumpulan data di KB Bank Bukopin Kota Parepare.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan rumus dan teknik perhitungan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode statistika untuk keperluan estimasi. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Syofian Siregar (2013) Analisis regresi linear berganda adalah hubungan antara dua atau lebih variabel *independent* (x) dengan variabel *dependen*t (y). Adapun teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen dan variabel dependen. Analisis regrensi berganda merupakan suatu metode yang digunakan untuk menganalisa hubungan antara variabel.

Persamaan $Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$

Keterangan:

Y : produktivitas karyawan

a : konstanta atau bila harga X=0

b : Koefisien

X_1 : gaya kepemimpinan transformasi

X_2 : pemberian kompensasi

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Instrument penelitian yang dianggap valid adalah suatu instrument yang benar-benar mampu mengukur variabelnya untuk mengetahui apakah instrument tersebut valid, maka dilakukan uji validitas dengan menggunakan kesahihan butir, dengan teknik korelasi product moment (momen tangkar).

b. Uji Reliabilitas

Instrument yang dikembangkan dalam daftar pertanyaan, reliable apabila mempunyai tingkat konsistensi hasil yang dicapai. Dalam arti mempunyai ketepatan, keakuratan dalam mengungkap variabel yang diteliti walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

3. Pengujian Hipotesis

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ maka variabel independen yang diamati berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ maka variabel independen yang diamati tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dilakukan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05) dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. semua variabel independen yang diamati secara serentak berpengaruh signifikan terhadap faktor dependen.
b. jika F hitung < F tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau α = 0,05 ,akan membuktikan bahwa semua faktor independen yang diamati secara serentak tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap faktor dependen.

5. Uji Determinasi R square

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Bank Bukopin

Bank Bukopin didirikan pada tanggal 10 Juli 1970 dengan nama Bank Umum Koperasi Indonesia (disingkat Bukopin). Bank mulai melakukan usaha komersial sebagai bank umum koperasi di Indonesia sejak tanggal 16 Maret 1971. Kegiatan usaha Bukopin awalnya mencakup segala kegiatan bank umum sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Perbankan dengan tujuan utama memperhatikan dan melayani kepentingan gerakan koperasi di Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Perkoperasian yang berlaku. laba bersihBukopin kemudian melakukan penggabungan usaha dengan beberapa bank umum koperasi.

Perubahan nama Bank Umum Koperasi Indonesia (Bukopin) menjadi Bank Bukopin disahkan dalam Rapat Anggota Bank Umum Koperasi Indonesia yang dituangkan dalam surat No. 03/RA/XII/89 tanggal 2 Januari 1990. Pada perkembangan selanjutnya, status badan hukum Bank Bukopin kemudian berubah dari koperasi menjadi perseroan terbatas. Bank Bukopin memulai kegiatan usaha dalam bentuk perseroan terbatas pada tanggal 1 Juli 1993.

Bank Bukopin terus memperkuat pelayanan dan infrastruktur untuk mengoptimalkan layanan kepada nasabah.Seluruh kantor Bank Bukopin telah terhubung dalam satu jaringan real time online. Untuk

mendukung layanan ke nasabah, Bank Bukopin juga mengoperasikan 881 mesin ATM. Kartu ATM Bukopin terkoneksi dengan seluruh jaringan ATM di Tanah Air. Agar semakin memudahkan nasabah, Perseroan juga menjalin kerjasama dengan bank-bank dan lembaga lainnya, sehingga pemegang Kartu Bukopin dapat melakukan berbagai aktivitas perbankan di hampir seluruh ATM bank apapun di Indonesia, termasuk semua ATM pada jaringan ATM Plus, ATM Bersama, dan ATM BCA Prima.

Perseroan juga memiliki dua anak perusahaan, yaitu PT Bank Syariah Bukopin dan PT Bukopin Finance, dengan hasil usaha yang dikonsolidasikan ke dalam Laporan Keuangan Bank Bukopin. PT Bukopin Finance (d/h PT Indo Trans Buana Multi Finance) didirikan pada tanggal 11 Maret 1983, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan sewa guna usaha dan multifinance. Sedangkan Bank Syariah Bukopin (d/h PT Bank Persyarikatan Indonesia), didirikan pada tanggal 11 September 1990 yang bergerak di bidang perbankan berbasis syariah.

Untuk mengantisipasi evolusi bisnis di sektor perbankan, Perseroan terus melakukan transformasi dan inovasi menuju perusahaan jasa keuangan terintegrasi berbasis teknologi digital dengan mendukung percepatan ekosistem StartUp di Indonesia. Bank Bukopin menginisiasi program pembinaan dan edukasi calon pendiri

StartUp di bidang fintech melalui kolaborasi dalam bentuk BNV (Bukopin Innovation Labs).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare. Dalam melakukan penelitian penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan observasi langsung kepada objek penelitian serta mengumpulkan kuesioner karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Jumlah responden yang penulis gunakan sebanyak 30 orang yang terpilih sebagai sampel penelitian dalam rangka melakukan analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare. Adapun identitas karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare yang menjadi responden penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	14	47%
2	Laki-laki	16	53%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.1 tentang karakteristik jenis kelamin dapat diketahui bahwa pada KB Bank Bukopin Kota Parepare terdapat jumlah karyawan perempuan sebanyak 14 atau 47% dari total sampel sedangkan jumlah karyawan laki-laki terdapat sebanyak 16 orang atau 53% dari total sampel. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare adalah laki-laki.

Tabel 5.2
Karakteristik Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	17 – 26 Tahun	17	57%
2	27 – 36 Tahun	9	30%
3	37 – 46 Tahun	3	10%
4	> 47 Tahun	1	3%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.2 tentang karakteristik umur dapat diketahui bahwa pada KB Bank Bukopin Kota Parepare terdapat jumlah karyawan yang berusia 17 hingga 26 tahun sebanyak 17 atau 57% dari total sampel, kemudian karyawan dengan umur 27 hingga 36 tahun terdapat sebanyak 9 orang atau 30% dari total sampel, karyawan dengan umur 37 hingga 46 tahun sebanyak 3 orang atau 10% dari total sampel sedangkan jumlah karyawan dengan umur diatas 47 tahun sebanyak 1 orang atau 3% dari total sampel. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas karyawan KB

Bank Bukopin Kota Parepare memiliki umur rentang antara 17 sampai 29 tahun.

Tabel 5.3
Karakteristik Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	6	20%
2	S1	24	80%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.3 tentang karakteristik pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa pada KB Bank Bukopin Kota Parepare terdapat jumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA sederajat sebanyak 6 atau 20% dari total sampel sedangkan jumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan perguruan tinggi terdapat sebanyak 24 orang atau 80% dari total sampel. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare memiliki latar belakang pendidikan perguruan tinggi.

Tabel 5.4
Karakteristik Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 2 Tahun	4	13%
2	3 – 4 Tahun	7	23%
3	5 – 6 Tahun	8	27%
4	> 7 Tahun	11	37%
Jumlah		**30**	**100%**

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.4 tentang karakteristik lama bekerja dapat diketahui bahwa pada KB Bank Bukopin Kota Parepare terdapat jumlah karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 4 orang atau 13% dari total sampel sedangkan jumlah karyawan yang masa kerja antara 3 sampai 4 tahun terdapat sebanyak 7 orang atau 23%. Kemudian karyawan dengan masa kerja 5 sampai 6 tahun terdapat sebanyak 8 orang atau 27% dari total sampel sedangkan karyawan dengan masa kerja lebih dari 7 tahun terdapat sebanyak 11 orang atau 37% dari total sampel. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun.

B. Deskripsi Variabel

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi sedangkan variabel terikat yaitu produktivitas karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memperhatikan perkembangan setiap individu yang menjadi tanggungjawab kepemimpinannya sehingga mampu berkembang dalam proses pekerjaannya. Pemberian kompensasi merupakan upaya manajemen KB Bank Bukopin Parepare dalam rangka memberikan peningkatan kesejahteraan kepada para

karyawan serta menjadi motivasi agar lebih optimal daam mengerjalan tugas dan tanggungjawabnya.

Produktivitas karyawan merupakan output yang dihasilkan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga memberikan kontribusi kepada manajemen KB Bank Bukopin Kota Parepare.

Adapun rekapitulasi hasil kuesioner dari setiap variabel dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.5
Rekapitulasi hasil Kuesioner

Variabel	Skor Perolehan	Skor Maksimal	Persentase
Gaya Kepemimpinan Transformasional	958	1050	91%
Pemberian Kompensasi	815	900	90%
Produktivitas Karyawan	942	1050	89%

Berdasarkan rekapitulasi hasil kuesioner diketahui bahwa hasil kuesioner gaya kepemimpinan transformasional pada KB Bank Bukopin Kota Parepare hasilnya 91% dimana hal tersebut termasuk kategori yang tinggi. Gaya kepemimpinan transformasional pada KB Bank Bukopin Kota Parepare mampu memberikan dampak positif serta mampu meningkatkan prooduktivitas karyawannya.

Rekapitulasi hasil kuesioner menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada KB Bank Bukopin Kota Parepare hasilnya 90% dimana hal tersebut termasuk kategori yang tinggi. Pemberian kompensasi pada KB Bank Bukopin Kota Parepare mampu

memberikan dampak positif serta mampu meningkatkan prooduktivitas karyawannya.

Rekapitulasi hasil kuesioner menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare hasilnya 89% dimana hal tersebut termasuk kategori yang tinggi. Tingkat produktivitas karyawan telah berjalan dengan baik sehingga mendukung keberhasian kinerja organisasi.

C. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Untuk mengetahui data tersebut reliabel atau tidak dapat dilihat dari nilai alpha. Data akan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari pada nilai R tabel.

Pengukuran uji realibilitas dilakukan menggunakan bantuan aplikasi Smart PLS, hasil uji realibilitas terhadap kuesioner tiga variabel yang diteliti dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Realibilitas Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare

Alpha Cronbach's	**Standar**	**Keterangan**
Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)		
0.943	0.70	Realibel
Kuesioner Variabel Pemberian Kompensasi (X_2)		
0.919	0.70	Realibel
Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan (Y)		
0.912	0.70	Realibel

Sumber: Output SmartPLS

Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji realibilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, alpha cronbach's diperoleh dari hasil output SmartPLS standar untuk penentuan reabilitas sebesar 0.70.

Nilai alpha cronbach's butir pertanyaan ketiga variabel tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai alpha cronbach's > 0.70 tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah reliable atau konsisten.

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner, sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran.

Kaidah pengujian uji validitas adalah dengan membandingkan nilai loading faktor dengan 0.70 yang diperoleh dari analisis menggunakan software SmartPLS. Apabila nilai loading faktor > 0.70 maka dapat dikatakan kuesioner yang digunakan telah valid, namun jika nilai loading faktor < 0.70 maka kuesioner yang digunakan tidak valid.

Tabel 5.7
Uji Realibilitas Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare

No Item	**Nilai Loading Faktor**	**Standar**	**Keterangan**
Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)			
1	0.904	0.70	Valid
2	0.904	0.70	Valid
4	0.892	0.70	Valid
5	0.893	0.70	Valid
6	0.791	0.70	Valid
7	0.812	0.70	Valid
Kuesioner Variabel Pemberian Kompensasi (X_2)			
1	0.760	0.70	Valid
2	0.857	0.70	Valid
3	0.865	0.70	Valid
4	0.819	0.70	Valid
5	0.892	0.70	Valid
6	0.866	0.70	Valid
Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan (Y)			
1	0.876	0.70	Valid
2	0.750	0.70	Valid
3	0.777	0.70	Valid

No Item	Nilai Loading Faktor	Standar	Keterangan
4	0.760	0.70	Valid
5	0.886	0.70	Valid
6	0.804	0.70	Valid
7	0.812	0.70	Valid

Sumber: Output SmartPLS

Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi Smart PLS sehingga diketahui outer loadings nilai untuk masing-masing indikator setiap variabel.

Untuk mengukur validitas, maka harus menguji hubungan dari hubungan antar variabel antara lain : Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan > 0.50 (Andreas Wijaya, 2019:101).

Uji validitas dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,70. Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk

setiap variabel harus > 0,70 dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015:74)

Berdasarkan hal tersebut maka sesuai dengan hasil uji validitas menggunakan software SmartPLS maka terdapat satu butir indikator yang nilainya tidak valid yaitu indikator pada pertanyaan nomor 3 untuk X1 sehingga pertanyaan tersebut dihapus dalam model penelitian ini.

D. Uji Hipotesis

Koefisien regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur dan meramalkan perubahan nilai variabel terikat apabila terjadi perubahan nilai variabel bebas dalam hal ini variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap variabel terikat yaitu variabel produktivitas kerja karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare. Pada peneitian ini penulis menggunakan software SmartPLS dalam menganalisis nilai koefisien variable gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi.

Tabel 5.8
Path Coefficients

Variabel	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Produktivitas Kerja Karyawan	**0,002**
Pemberian Kompensasi -> Produktivitas Kerja Karyawan	**0,018**

Sumber: Output SmartPLS

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen secara mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria yang digunakan adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

Ha :Terdapat pengaruh yang antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

Kaidah pengujian menggunakan teknik probabilitas, jika P Values ≤ α maka Ho ditolak, jika Sig > α maka Ho diterima. Berdasarkan tabel hasil output SmartPLS diperoleh nilai P Values = 0.002. untuk nilai α = 0.05. Berdasarkan hasil SmartPLS maka P Values = 0.002 < α = 0.05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

b. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen secara mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria yang digunakan adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

Ha :Terdapat pengaruh yang antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

Kaidah pengujian menggunakan teknik probabilitas, jika P Values ≤ α maka Ho ditolak, jika Sig > α maka Ho diterima. Berdasarkan tabel hasil output SmartPLS diperoleh nilai P Values = 0.018. untuk nilai α = 0.05. Berdasarkan hasil SmartPLS maka P Values = 0.018 < α = 0.05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

E. Pembahasan

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati angka

100%, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *R square.*

Tabel 5.9
R Square

Variabel	R Square
Produktivitas Kerja Karyawan	**0,528**

Sumber: Output SmartPLS

Berdasarkan tabel *R Square* pada output SmartPLS maka dapat dijelaskan bahwa korelasi secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan pemberian kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar R Square = 0,528. Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat positif secara simultan atau bersamaan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan pemberian kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Maksud sangat kuat secara positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara seluruh variabel bebas tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare. Artinya bila nilai kedua variabel bebas tersebut meningkat secara bersama-sama, maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare adalah

sebesar 52% terhadap produktivitas kerja karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare sedangkan 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52,8% produktivitas kerja karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare dipengaruhi oleh variasi variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Pertanyaan yang diajukan kepada para responden terkait dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional antara lain 1) Pemimpin membangkitkan antusiasme karyawan 2) Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri karyawan 3) Pemimpin memberikan petunjuk penyelesaian pekerjaan 4) Pemimpin menanamkan rasa bangga kepada karyawan 5) Pemimpin mendorong karyawan menggunakan kreatifitas dalam bekerja 6) Pemimpin bersemangat mendengar ide karyawan 7) Pemimpin memperlakukan karyawan dengan baik.

Pertanyaan yang diajukan kepada para responden terkait dengan variabel pemberian kompensasi antara lain 1) Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan masa kerja 2) Karyawan menerima bonus apabila target tercapai 3) Karyawan mendapatkan hak kenaikan gaji tahunan 4) Karyawan mendapatkan tunjangan cuti tahunan 5)

Karyawan mendapatkan tunjangan hari raya 6) Karyawan mendapatkan bayaran lembur.

Pertanyaan yang diajukan kepada para responden terkait dengan variabel produktivitas karyawan antara lain 1) Rajin masuk kerja 2) Bersedian datang bekerja tepat waktu 3) Tidak pernah mengeluh tentang beban kerja 4) Berusaha memperbiki kualitas pekerjaan 5) Merasa jenuh dengan pekerjaan yang ditangani 6) Belajar menjadi lebih baik dari pengalaman kerja 7) Mutu hasil kerja memenuhi standar.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Wirda Lilia, Juli Wistian Lombu, Pujiono Napitupulu, Pujiono Napitupulu, Andriani Nainggolan (2020) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dibutuhkan karyawan karena memiliki integritas untuk mengubah cara pandang. Penerapan budaya organisasi dilakukan melalui pemberdayaan dan budaya dengan nilai positif yang dapat diikuti seluruh anggota organisasi. Metode mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan melakukan seleksi penempatan sesuai dengan kemampuan serta memberi penghargaan sebagai apresiasi

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Imam Fajri Burhan (2019) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan trasformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), variabel pemberian kompensasi (X3)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Hasil penelitian ini bertentangan dengan yang dikemukakan oleh Indra Septy, Nurdin Brasit, Ria Mardiana Y (2017) bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan asumsi motivasi dan kompensasi bernilai tetap, hal ini bermakna gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan tidak berpengaruh dengan naik turunnya kinerja karyawan BCA Makassar karena dengan seringnya pergantian kepemimpinan, gaya kepemimpinan apapun tidak mempengaruhi hasil kinerja tiap karyawan di BCA KCU Makassar. Motivasi tidak dapat memediasi pemberian kompensasi terhadap kinerja, hal ini berarti bahwa kompensasi tidak menjadi acuan karyawan memiliki kinerja yang baik, karyawan berpikir bahwa meskipun dengan kenaikan kompensasi yang mereka terima tidak serta merta membuat mereka bekerja dengan lebih baik atau tidak, beberapa karyawan menganggap baik atau tidaknya kerja mereka tidak membuat kompensasi turun untuk kasus di BCA, melainkan setiap tahun selalu naik maksimal 10% sehingga beberapa karyawan mengganggap kompensasi tidak berpengaruh sebagai motivasi mereka dalam memiliki kinerja dengan baik atau tidak.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai P values 0.002 < 0.05 dan variabel pemberian kompensasi berpengaruh parsial secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai P values 0.018 < 0.05.

Kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare adalah 52,8%. Artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi tersebut memberikan kontribusi sebesar 52’8% terhadap produktivitas kerja karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare sedangkan 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

B. Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian maka penulis berharap agar manajemen KB Bank Bukopin Kota Parepare agar menerapkan gaya kepemimpinan transformasional serta memberikan kompensasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

karyawan semakin baik yang pada akhirnya menunjang kinerja baik secara individu maupun secara organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alimuddin, Wahyuni. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar*.

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.*Jakarta: Rineka Cipta.

Butar, L, P. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. X*. Skripsi. Medan: Universitas HKBP Nommensen.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadameidia Group.

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Girsang, Revandy Caubertin, dkk. Oktober 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja kayawan Pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.* Fakulty of Economic Riau University. JOM FEKOn Vol. 1 No. 2.

Kurniawan, Defy. 2015. *Pengaruh Gaya Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia.* Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2015

Modiani. (2012). *The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Jo Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector. Global Journal of Management and Business Research*. 12(6). 15-32.

Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian.* Prenada Media Group. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 & 2. Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 & 2. Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 & 2. Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Simamora. 2015. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS, Edisi Pertama.* Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suhartinah. 2018. *Pengaruh Mompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul Yogyakarta.* Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 1 Januari 2018.

Suwanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Usman, Fauzi. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Adminsistrasi Dan Bisnis 2 (3) 172 – 185.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.